

ASISTENTE TRABAJO SOCIAL AYTO. ALICANTE 2019-2020

TELEOPOSICIONES

Avda. Maisonnave 28, bis 4ª Planta, Alicante

temarios@teleoposiciones.es

*TEMA 57.-Ley Orgánica 3/2017, de
22 de marzo, para la igualdad efectiva
de hombres y mujeres.*



LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

El marco normativo está constituido fundamentalmente por la publicación de la extensa Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007, en adelante), que de manera exhaustiva pormenoriza los aspectos del tema (teniendo en cuenta que damos por conocidos los artículos constitucionales 1, 9, 14, 23, 31, 35, y otros, que por su extensión obviamos).

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El Título preliminar de la ley establece el objeto y ámbito de aplicación de la ley.

1.1. Objeto de la ley.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

1.2. Ámbito de aplicación.

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

1.3. El Título I (arts. 3 a 13).

Trata del principio de igualdad y tutela contra la discriminación, define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas.

Asimismo determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

Desde el art. 3 hasta el 13, se desarrolla este primer título, estableciendo que:

1.3.1. El principio de igualdad.

De trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

1.3.2. La igualdad de trato y de oportunidades.

Entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

1.3.3. El principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las

organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

1.3.4. No constituirá discriminación.

En el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

1.3.5. Se considera discriminación directa.

Por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

1.3.6. Se considera discriminación indirecta.

Por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

1.4. El Título II (arts. 14 a 22).

En el Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones Adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones a favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasman en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- (1). El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
- (2). La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- (3). La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- (4). La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- (5). La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- (6). La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
- (7). La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

- (8). El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
- (9). El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
- (10). El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
- (11). La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- (12). Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

En el Capítulo Segundo de este Título Segundo de: acción administrativa para la igualdad, se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

La educación para la igualdad de mujeres y hombres, insertada en el artículo 23 de la ley, nos dice que el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho sistema incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

1.5. El Título III (arts. 36 a 41).

Contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio, (Corporación RTVE; Agencia EFE; Autoridad audiovisual; Igualdad y publicidad).

1.6. El Título IV (arts. 42 a 50).

Se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que

se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de 6 a 8 años, determinado por la Disposición adicional décimo primera, que modifica el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, (en la actualidad, con el nuevo Estatuto de los Trabajadores RD legislativo 2/2015, el art. 37 determina que la edad máxima que da el derecho a la reducción de jornada es de 12 años) y se reduce, por otra, a 1/8 de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a 4 meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de 1 a 2 años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

1. El Título V (arts. 51 a 68).

En su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

1.8. El Título VI (arts. 69 a 72).

Dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

1.9. El Título VII (arts. 73 a 75).

Contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para

que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

1.10. El Título VIII (arts. 76 a 78).

De la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

1.11. Disposiciones adicionales.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

1.11.1. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

1.12. Disposiciones transitorias.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

1.13. Disposiciones finales.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 pretende avanzar hacia la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir en nuestra sociedad, integrando todas las políticas y acciones del Gobierno en este sentido durante los próximos tres años y fijando un marco de colaboración con otras Administraciones y con los agentes económicos y sociales implicados.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante PEIO) responde al compromiso del Gobierno del reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto avances en nuestra sociedad. No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre hombres y mujeres.

Es evidente que, en muchos ámbitos, se han eliminado discriminaciones y que las desigualdades también han disminuido, pero aún quedan otros en donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza, como es el caso de la violencia contra las mujeres.

Impulsado por la Comisión delegada del Gobierno para la Política de Igualdad, en la concreción de los objetivos y medidas del Plan se contó con la imprescindible colaboración de todos los departamentos que estarán implicados en su ejecución. El texto resultante de este período de trabajo fue remitido al Consejo de Participación de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento, creado con el fin de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo (artículo 78.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH).

Esta ha sido la primera vez que dicho consejo ha informado y participado en el proceso de elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Finalmente, cabe destacar que el Plan se articula en siete ejes: a través de los tres primeros se definen, en línea con sus objetivos estratégicos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años:

- (1). Empleo y lucha contra la brecha salarial.
- (2). Conciliación y corresponsabilidad.
- (3). Erradicación de la violencia contra la mujer.

Los siguientes ejes estructuran la actuación en otros ámbitos también relevantes para la igualdad de oportunidades:

- (1). Participación política.
- (2). Económica y social. Educación.
- (3). Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.
- (4). Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Por último, se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades de forma transversal, en el conjunto de las políticas sectoriales del Gobierno, a través del Eje

2.1. Objetivo 1.- Igualdad en el empleo y lucha contra la discriminación salarial por razón de sexo.

- (1). Educación para la igualdad de oportunidades.
 - a) Se elaborarán programas de apoyo y refuerzo a alumnas especialmente vulnerables (inmigrantes, población gitana, con discapacidad o que sufran entornos de violencia).
 - b) Se realizarán campañas informativas para que los jóvenes elijan su futuro profesional basándose únicamente en sus capacidades y no en roles profesionales de género.

- c) Se fomentará el espíritu emprendedor de las mujeres durante su proceso de formación educativa básica y universitaria.
- (2). Empleo y emprendimiento.
- a) Se facilitará la incorporación al trabajo de las mujeres tras un período de inactividad por cuidado de hijos u otros familiares, con programas de formación.
 - b) Se fomentará el emprendimiento femenino, sobre todo en sectores innovadores asociados a tecnologías, mediante apoyo técnico y acceso a financiación.
- (3). Igualdad salarial.
- a) Se impulsará y ampliará la Red de Empresas por la Excelencia en la Igualdad.
 - b) Se reforzará la vigilancia para evitar las diferencias salariales.
 - c) Se asesorará a mujeres víctimas de discriminación retributiva.
- (4). Participación en las esferas de decisión económica y social.
- a) Se han firmado acuerdos, en principio, con unas 30 principales empresas del país, la cuales se comprometen a aumentar hasta un 20 % el número de mujeres en puestos directivos en los próximos cuatro años.
 - b) Se intentará incrementar la participación femenina en el ámbito rural, promocionando su presencia en órganos directivos de cooperativas agrarias y pesqueras.
- (5). Incorporación a la Sociedad de la Información.
- a) Se formará a las mujeres en el uso de las TIC.
 - b) Se promoverán contenidos sobre la igualdad de oportunidades.

2.2. Objetivo 2.- Conciliación familiar y corresponsabilidad.

Para avanzar en este objetivo habrá que promover cambios en la racionalización de horarios.

- (1). Facilitar la conciliación laboral, personal y familiar.
 - a) Estudiar nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados períodos y por motivos relacionados con la conciliación, la jornada semanal, recuperándose el tiempo en las jornadas siguientes.
 - b) Ampliar el derecho a la reducción de jornada de los padres y madres de niños afectados por cáncer o enfermedades graves para cubrir lagunas que existen en la actualidad, como las que afectan a familias de acogida.
 - c) Tomar medidas para que los padres y madres trabajadores puedan asistir a las reuniones escolares de sus hijos e hijas menores.
- (2). Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
 - a) Pedir colaboración a los medios de comunicación para que ajusten su programación y contribuyan, de este modo, a la necesaria modificación de horarios.
 - b) Crear en los próximos meses un sistema de información (Plan Integral de Apoyo a la Familia) que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales, así como información de recursos públicos y privados.

- c) Para que las mujeres no tengan que elegir entre ser madres y mantener su puesto de trabajo, el Ministerio está estudiando tomar medidas como la mejora de las deducciones fiscales para las familias con hijos.

2.3. Objetivo 3.- Erradicación de la violencia de género.

En el tercer eje prioritario el Gobierno está trabajando la puesta en marcha de la primera Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia sobre las Mujeres, con él se pretende:

- (1). Fomentar la prevención y sensibilización, así como ofrecer una respuesta común y coordinada, a través del trabajo en red, los planes personalizados y la ventanilla única.
- (2). Centrar algunas de las medidas contra la violencia de género en el empleo, que para muchas mujeres es la puerta de salida al maltrato. Para fomentarlo, se seguirá facilitando a las víctimas el acceso a un puesto de trabajo a través de la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.
- (3). Facilitar a las víctimas el acceso a un puesto de trabajo.
- (4). Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado para facilitar la movilidad a las víctimas de la violencia de género en situación de especial protección.
- (5). Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, incluidas las unidades de zonas rurales.
- (6). Fomentar la coordinación para proteger a las víctimas a través del Sistema de Seguimiento Integral en los Casos de Violencia de Género (VIOGEN).

2.4. Otras acciones de carácter transversal.

Junto con los tres objetivos prioritarios se incluyen otras acciones, en otros ámbitos de trabajo, que permitirán avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- (1). En el ámbito de la salud se desarrollarán programas sobre trastornos alimentarios que afectan de manera especial a las mujeres, como la prevención de la anorexia y la bulimia.
- (2). También se va a promover la actividad física y el deporte de las mujeres.
- (3). Se va a trabajar contra el tratamiento sexista de la mujer en los medios de comunicación y contra el lenguaje sexista, en colaboración con la Real Academia Española.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, por último, contempla avanzar en otros ámbitos, como los de la cultura, la producción artística e intelectual y la defensa de los derechos humanos, para asegurar la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad. En resumen, el PEIO 2014-2016 es una inversión de más de 3 100 millones que abarca 224 medidas para fomentar el empleo, reducir la brecha salarial, conciliar la vida laboral-personal-familiar, erradicar la violencia de género y conseguir más participación de la mujer y más visibilidad de la misma. Todo ello seguido de un plan de seguimiento y evaluación que asegure su correcto funcionamiento.

El plan incorpora un programa de "seguimiento y evaluación" en el Anexo, cuya finalidad es conocer, por un lado, el grado de avance del PEIO y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

Se estructura en dos apartados:

(1). Seguimiento general del PEIO 2014-2016. Persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas en el marco del Plan Estratégico.

(2). Evaluación del PEIO 2014-2016. Busca examinar los logros obtenidos por dichas actuaciones y, con ello, su contribución a la evolución del entorno sobre igualdad y mujer.

Está previsto realizar una evaluación intermedia y una evaluación final de cumplimiento del plan.

Objetivos estratégicos	
I. Reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas. II. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. III. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. IV. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. V. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo. VI. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.	
Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.	Objetivo específico 1. Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
	Objetivo específico 2. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
	Objetivo específico 3. Combatir la brecha salarial de género.
	Objetivo específico 4. Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.
	Objetivo específico 5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.
	Objetivo específico 6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
	Objetivo específico 7. Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas.
Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.	Objetivo específico 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
	Objetivo específico 2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	Objetivo específico 3. Promover la corresponsabilidad y el ámbito en los usos del tiempo.
	Objetivo específico 4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.
Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer.	Objetivo específico 1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.
	Objetivo específico 2. Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.
	Objetivo específico 3. Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes.
	Objetivo específico 4. Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mutilación genital y agresiones sexuales.
Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.	Objetivo específico 1. Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.
	Objetivo específico 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.
	Objetivo específico 3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres.
Eje 5. Educación.	Objetivo específico 1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad en las familias y los centros educativos.
	Objetivo específico 2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.

	Objetivo específico 3. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.	Objetivo específico 1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.
	Objetivo específico 2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.
	Objetivo específico 3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres.
	Objetivo específico 4. Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información.
	Objetivo específico 5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
	Objetivo específico 6. Promover y consolidar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional.
	Objetivo específico Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.
Eje 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.	Objetivo específico 1. Favorecer la generación de conocimiento.
	Objetivo específico 2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.
	Objetivo específico 3. Promover la formación y la sensibilización.
	Objetivo específico 4. Principio de igualdad y contratación pública responsable.
	Objetivo específico 5. Mejora de los informes de impacto de género.
	Objetivo específico 6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de igualdad.
	Objetivo específico Tener en cuenta las posibles formas de discriminación de las que pueden ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

3. Cambio en la situación social de las mujeres.

Desde los primeros años de la civilización, las mujeres han sufrido toda clase de discriminaciones. Hasta finales de siglo XIX las mujeres tenían muy pocos derechos legales en todas las esferas de la vida, por lo que un tema de debate en todas las políticas actuales de las sociedades democráticas, es indagar y avanzar en un mayor protagonismo de la mujer, tanto en la vida social como laboral.

Podemos comprobarlo incluso en épocas del propio siglo XIX y XX en las que los derechos humanos iban proliferando, incluyéndose el derecho de sufragio universal pero con limitaciones que estaban destinadas hacia la mujer.

La mujer ha sido siempre considerada como un ser dependiente al hombre ya sea en lo económico como en cualquier otra índole. Mientras los varones se movían más en el ámbito público, las mujeres lo hacían en de forma privada, relegadas a tareas del hogar y domésticas.

Muchas han sido las luchas para intentar paliar estas desigualdades, siendo una de ellas la “liberación femenina”, con movimientos feministas, que a priori, buscan la igualdad de hombres y mujeres y no la superioridad del sexo femenino.

3.1. Cambios sociales y culturales recientes.

La situación social y laboral de las mujeres se enmarca en un sistema de organización social cimentado desde sus orígenes sobre la base de la división sexual del trabajo, conforme al que las mujeres atendían el trabajo reproductivo (familia/ámbito privado/no remunerado) y los hombres el productivo (esfera pública/trabajo remunerado).

Evidentemente, este modelo ha estado y sigue sometido a intensos cambios, con el motor de la incorporación de la mujer al ámbito público del trabajo remunerado y la asunción del objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres por los Estados democráticos.

En efecto, las necesidades del mercado, que demanda de manera creciente el trabajo de las mujeres, han favorecido su salida al ámbito público, reforzando el interés social por la igualdad, lo que tiene consecuencias en todos los órdenes de la vida social e individual. La asunción de responsabilidades que en el pasado correspondían casi en exclusiva a los hombres ha desencadenado una profunda revisión de los roles tradicionales de género, asociados a la división sexual del trabajo. Así, el universo simbólico compartido en torno a los roles, las aptitudes, las preferencias y todas las demás circunstancias que componen las identidades de género se encuentra inmerso en un proceso de cambio que parece dotarlo de perfiles más igualitarios. Se trata, sin embargo, de un proceso no concluido, pues si bien es cierto que en las últimas décadas ha habido una notable evolución cultural en España, algunos estudios sobre los valores que presiden la convivencia delatan la persistencia de estereotipos que pueden dificultar el avance hacia una sociedad más igualitaria en términos de género.

Deben tenerse en cuenta las particulares circunstancias sociales y políticas de España durante una parte importante del siglo XX, que para otros países occidentales constituye el periodo de mayor cambio social y cultural en términos de modernización de las relaciones de género. En este sentido, su incorporación tardía a la corriente de transformación demográfica, económica y cultural parecen dotar de una orientación característica al cambio social en el que se inscriben las nuevas relaciones de género.

Como es sabido, el familismo, entendido como la centralidad de la familia en la estructura social y en los propios sistemas de protección social, que implica la concesión de un alto valor a esa institución, es una de las características fundamentales del entramado cultural de los países del sur de Europa. Esa centralidad de la familia tiene importantes consecuencias en el devenir de las relaciones de género, puesto que en este entorno cultural su sostenimiento depende fuertemente de la dedicación intensiva de las mujeres. Es también destacable el hecho de que el propio Estado cuente con la estructura familiar como red de apoyo informal en su actividad protectora, con la complicidad de una sociedad que concede un gran protagonismo a la familia, como argumento de fondo. A pesar de los intentos de romper con esa dinámica, queda aún un largo recorrido hasta alcanzar el objetivo, implícito ya en algunas medidas, pero no materializado enteramente, de aliviar las cargas de las familias, que recaen casi íntegramente en las mujeres, facilitando así su dedicación a otras actividades.

3.2. Las actitudes hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

En la actualidad, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres ya es, al menos en el terreno discursivo, un valor incontrovertible y una aspiración que goza de total legitimidad. Así, según los datos del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), el 95% de los españoles está a favor de su consecución. Sin embargo, una parte importante de la ciudadanía reconoce la existencia de desigualdades; el 55 % afirma que estas son muy grandes o bastante grandes, aunque se percibe mayoritariamente un avance en esa dirección, puesto que casi ocho de cada diez entrevistados opinan que las desigualdades actuales son menores que las de hace diez años.

La distribución de las opiniones a lo largo de la estructura de edades pone de relieve una mayor percepción de la desigualdad y un optimismo más atenuado en los tramos que se corresponden con la etapa vital en la que coinciden la crianza de los hijos y la mayor actividad laboral. Por otro lado, la población más joven, cuyo contacto directo con los principales entornos de manifestación de la desigualdad, el mercado laboral y el doméstico, es en un caso de poco recorrido y en el otro ajeno a la responsabilidad, perciben menos desigualdad.

3.3. Cambio en los hogares y condiciones de vida.

El entorno de convivencia en el que se desenvuelve la vida de las personas reviste un interés especial en el caso de las mujeres porque su existencia ha estado tradicionalmente sujeta a lo doméstico. Es un

hecho contrastado que en España el modelo clásico de familia está perdiendo peso a favor de otras formas de convivencia, que emergen animadas por el cambio de los valores y de las condiciones materiales. No en vano, el trabajo fuera del ámbito doméstico se ha situado en una posición protagonista en el sistema de prioridades de las mujeres, cuyas cohortes jóvenes vienen mostrando una notable tendencia a la participación laboral en los últimos años, como se ha mencionado ya.

Pero la institución familiar cuenta con una alta estima en la sociedad española; según los datos del CIS, la valoración media de su importancia en una escala de cero a diez se sitúa en el 9,6, siendo la instancia más valorada, por encima, entre otras, de la salud. Y precisamente esa alta valoración, que sin duda tiene que ver no solo con su función emocional, sino también con el papel de apoyo material que desempeña en las situaciones de dificultad, puede generar situaciones de conflicto personal en las mujeres, que tratan de integrarse en el mercado de trabajo. La relación entre las esferas doméstica y laboral mantiene pues su perfil dicotómico, pues la decisión de emprender una carrera profesional aún lleva a muchas mujeres a postergar el desarrollo de otras parcelas de la vida, lo que es especialmente notorio en España, donde la creación de una familia con el tamaño y las características deseadas, de acuerdo con las encuestas, no es enteramente compatible con la actividad laboral en un contexto social en el que el Estado apoya una parte importante de su actividad protectora en la propia institución familiar.

La fórmula de convivencia mayoritaria en España es la pareja con o sin hijos dependientes. Así, los primeros suponen un 28,5 % del total de los hogares y los segundos un 27,6 %, mientras que los hogares monoparentales, en su mayoría resultado de rupturas de pareja, no llegan al 2 % del total y están casi siempre compuestos por una mujer y sus hijos. Por su parte, los núcleos familiares unipersonales son cada vez más frecuentes en España, habiendo registrado un ligero aumento en los últimos años, lo que se explicaría también básicamente por el aumento de las rupturas matrimoniales.

Otro cambio significativo en el entorno doméstico es el que se refiere a la posición de las mujeres. Si la mayor parte de los hogares cuenta con un hombre como persona de referencia (61 % frente al 39 %), en los 5 últimos años se ha acelerado la tendencia a una mayor abundancia de hogares con responsables de sexo femenino. Bien es cierto que la definición usada en la principal fuente estadística ha cambiado con respecto a la que se aplicaba en el Panel de Hogares de la UE, pero los datos desde el año 2004 en que ya se aplicaba la nueva definición apuntan con claridad a un reparto de la responsabilidad de los hogares, con un incremento de seis puntos de los núcleos con mujeres como personas de referencia. Además este trasvase se debe principalmente a los segmentos de edad centrales, es decir, que ha aumentado el número de hogares con mujeres menores de 64 años como personas de referencia.

3.4. Género y envejecimiento.

En el contexto general de envejecimiento de la población, la mayor esperanza de vida de las mujeres conlleva la creciente feminización de los grupos de edad más longevos que cada vez irán representando mayor peso cuantitativo. En España, con datos de 2008, la esperanza media de vida al nacer se cifra en 81 años, 78 para los hombres y 85 para las mujeres, siendo la segunda más alta de la UE, con un aumento de 3 años en la última década. Sin embargo el indicador de esperanza de vida libre de discapacidad es claramente más bajo y, lo que es muy significativo en el contexto de este informe, no presenta apenas diferencia en años medios por sexo, siendo el último dato de 62,9 años para las mujeres y 63,2 años para los hombres.

De mantenerse las actuales diferencias en las pautas de longevidad de hombres y mujeres, este proceso se agudizará, teniendo en cuenta que, ya a corto plazo, los mayores de 64 años constituyen el grupo que más aumentará en la próxima década, con 1,29 millones de efectivos más.

Por otro lado, a partir de los 50 años se encuentran proporciones crecientemente más altas de mujeres, hasta llegar a 209 por cada 100 varones en el tramo de 85 y más años. El 20 % del total de mujeres tiene más de 65 años.

No se pueden obviar las implicaciones de una sociedad más envejecida y con más mujeres en las cohortes de edades más avanzadas, teniendo en cuenta las actuales condiciones de vida de las mujeres en la vejez y el papel que siguen desempeñando en el mantenimiento de las estructuras de bienestar en nuestro país, tanto en su papel de prestadoras de servicios como de receptoras de los mismos.

La prolongación de la esperanza de vida de la población está alterando las relaciones de convivencia, dependencia y cuidados intergeneracionales, propiciando un cambio en la dirección de los flujos de ayuda, hacia aquellas fases del ciclo vital en que sea más necesaria. Las mujeres que llegan a los 65 años con buena salud tienen una posición cada vez más central en la estructura generacional y con ello aumenta la frecuencia de situaciones en que se ven obligadas simultáneamente al cuidado de nietos, con el de padres dependientes e incluso la convivencia con hijos no emancipados. El aumento de la probabilidad de supervivencia de la cuarta generación conlleva una coexistencia cada vez más prolongada de las generaciones familiares y, la imagen de la "generación sándwich" se transforma en la de un sándwich de varios pisos.

De nuevo en este punto se produce una fractura entre los países mediterráneos e Irlanda, por un lado, entre otros motivos porque en estos las pautas de coresidencia entre padres e hijos son más frecuentes y el resto de países europeos. Mientras que en Dinamarca, por ejemplo, un 1 % de mujeres entre 65 y 74 (y un porcentaje parecido de hombres) cuida a alguno de sus nietos diariamente, en España lo hacen un 15 % de mujeres y un 10,5 % de hombres, y es que es precisamente en los países donde más frecuente es el cuidado de nietos donde mayores son las diferencias entre mujeres y hombres, es decir, donde en mayor medida son las abuelas las encargadas de dicho cuidado. Destaca además el predominio de la línea materna en el cuidado: son las madres de las madres las que se encargan de los nietos fundamentalmente, más aún en casos de divorcio.

3.5. Género e inmigración.

Las mujeres han sido coprotagonistas del fuerte aumento de la inmigración hacia nuestro país en las últimas décadas, uno de los cambios sociales más importantes y con mayores repercusiones. A comienzos de 2010, había en España más de 2,7 millones de mujeres extranjeras empadronadas, que representaban el 47,5 % del total de extranjeros en nuestro país y el 11,5 % del total de población femenina. Los perfiles de la inmigración han ido cambiando con el curso de los años: actualmente, más de un 40 % de las mujeres extranjeras procede de la Europa comunitaria. Las cinco nacionalidades con más presencia en España, son, tanto para hombres como para mujeres, la rumana, la marroquí, la ecuatoriana, la británica y la colombiana, por este orden. Por regiones, los europeos son los mayoritarios. En este sentido, en los últimos años la composición de la inmigración en España ha experimentado un palpable cambio, puesto que la Europa comunitaria ha desbancado a América Latina como principal región de procedencia de los inmigrantes. El aumento exponencial de la presencia de inmigrantes rumanos es el factor determinante de este cambio. Si en 1998 había 1.280 rumanos empadronados en España, en 2010 eran más de 400.000. A pesar de que las cifras del padrón no sean del todo fieles a la presencia de población comunitaria y no comunitaria regularizada en España, dicha variación responde sin duda a una realidad que viene dada por la apertura de fronteras tras la ampliación que incorporó a Rumanía y a Bulgaria en 2007 a la UE.

La feminización del fenómeno migratorio, más acusada en España que en otros países europeos de tradición inmigratoria, se manifestó hasta los primeros años 90 en un porcentaje de mujeres que llegó incluso a ser ligeramente superior al de los varones (un 51 % según el censo de 1991) si bien a partir de entonces se ha producido una reducción paulatina de esta participación de mujeres sobre el total, que, no obstante, sigue siendo alta (un 47,5 según el padrón municipal, en enero de 2010). Por otro lado, existen aún reseñables diferencias entre nacionalidades y continentes de procedencia en el porcentaje de mujeres frente al de hombres.

3.6 La socialización del problema de la violencia sobre las mujeres.

Otro de los cambios fundamentales ha sido la emersión de la violencia contra las mujeres como un problema de naturaleza social, merecedor de un abordaje integral por los poderes públicos en todos los órdenes de la realidad social. La desigual posición de las mujeres y los hombres en la estructura social se manifiesta de la forma más cruda en la violencia ejercida sobre ellas por el hecho mismo de ser mujeres. Esta afirmación, que hoy en día parece indiscutible, es, sin embargo, el resultado de un largo proceso de maduración del principio de igualdad en el ámbito internacional, que se ha materializado, primero, en declaraciones internacionales y, más adelante, en tratados y normas vinculantes en los distintos Estados nacionales.

El ejercicio de la violencia sobre las mujeres ha tenido que ser desenmascarado en tanto que manifestación de la desigualdad de género, pues en un entorno en el que la condición dominante de los hombres y la atribución de superioridad de estos constituía un a priori de las relaciones humanas, el uso de la fuerza se asumía de manera natural.

Esa legitimación tácita dejaba impunes los abusos cometidos contra las mujeres de la mayor parte del mundo, siendo, además, un mecanismo de sometimiento muy importante, y por lo tanto, clave en la perpetuación de la organización social patriarcal.

A la dificultad que supone el reconocimiento de la injusticia en las bases mismas de la convivencia en todos los niveles de la sociedad, como ejercicio de autocritica, se unía el rescate de las situaciones privadas de convivencia y su conversión en cuestión de relevancia pública, sujeta a las mismas normas que imperaban ya en los entornos sociales considerados tradicionalmente públicos. La identificación de las mujeres como sujetos de derecho es sin duda un hito en el cambio de posición social e institucional con respecto a la violencia de género, pero la materialización en normas de convivencia que proscriben cualquier forma de agresión hacia las mujeres en tanto que tales, no se dio hasta que no se consensuó en el ámbito internacional la naturaleza y el alcance del hecho social de la violencia de género.

En España, con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se dio un importante paso en el reconocimiento de las situaciones más agudas de desigualdad que aún persisten. Además, la ley ha sido un elemento clave en la visibilización de un hecho social oculto tras la secularmente inviolable barrera de la convivencia doméstica, incrementando el sentimiento social de intolerancia con su práctica. No obstante, debe recordarse que con anterioridad a la aprobación de la ley se dieron algunos pasos importantes, como la aprobación de la orden de protección, y otras medidas en el ámbito jurídico. Además existía ya regulación autonómica sobre esta materia, si bien centrada principalmente en el aspecto asistencial.

Asumiendo la definición adoptada en el año 1993 por la ONU, la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género acotó su objetivo en la actuación contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Sin embargo, la voluntad institucional de superar la limitación del abordaje del problema de la violencia a la víctima y el maltratador en el entorno afectivo llevó a incorporar aspectos relativos a la sensibilización, la prevención y la detección precoz, toda vez que la erradicación de esta clase de violencia, que emana de los valores propios de un determinado orden social, siendo por tanto estructural, solo puede lograrse desde las bases de la socialización, privilegiando el principio de la igualdad en la jerarquía de valores que rigen la convivencia. Se trata, sin duda, de un objetivo muy ambicioso que difícilmente podría alcanzarse si no es a largo plazo y con una implicación notable de todas las instancias (educativa, sanitaria, judicial, medios de comunicación, entre otros). La ley puede considerarse en este sentido un primer paso en el tratamiento integral de la violencia de género, cuyos resultados, más allá de lo punitivo y lo asistencial, son de largo recorrido. No obstante, desde su

aprobación se han realizado ya numerosas evaluaciones de algunos aspectos relevantes de la aplicación de la ley.

Si el concepto de violencia de género asentado en los años noventa se caracteriza por su omnicomprensividad, incluyendo todas las manifestaciones en todos los ámbitos, lo cierto es que, actualmente, como realidad social resulta aún difícilmente registrable, puesto que incluso algunas actitudes cotidianas pueden considerarse agresiones de mayor o menor gravedad; el alcance del fenómeno es, sin duda, amplio. Admitiendo este hecho, la opción institucional ha sido orientar de forma principal a los casos de violencia en el entorno afectivo la acción, toda vez que es allí donde se producen los casos más graves de violencia de género reconocible y registrable.

4. II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos (2015-2016).

Por la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones públicas, se publica el acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

En junio de 2013 la Comisión Delegada del Gobierno para Políticas de Igualdad acordó encomendar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la elaboración del "II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado", en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, pretende dar continuidad a los logros alcanzados con el I Plan y avanzar en la consecución de los objetivos de igualdad con la inclusión de las medidas anteriores y la incorporación al mismo tiempo de los nuevos objetivos y enfoques en materia de igualdad en el empleo propuestos en Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

El II Plan de igualdad de la Administración General del Estado (AGE), debe incluir la perspectiva acordada por tres referentes:

- (1). Seguir las líneas estratégicas aprobadas por el Gobierno en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Para ello, el presente Plan de Igualdad se orienta hacia la consecución de los tres ejes prioritarios del mencionado plan estratégico:
 - a) Igualdad en el empleo.
 - b) Conciliación y corresponsabilidad.
 - c) Lucha contra la violencia de género.
- (2). Contemplar la estructura y contenido que para los planes de igualdad, en general, prevén el artículo 45 y siguientes de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).
- (3). Y, finalmente, dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración General del Estado y para ello, dentro de cada eje se establecen:
 - a) Los objetivos a alcanzar.
 - b) Las medidas previstas para ello.

- c) Los órganos responsables de su consecución.

Por primera vez el plan incorpora medidas de carácter transversal de aplicación al conjunto de la Administración General del Estado y medidas específicas de aplicación en concreto a Ministerios y organismos en particular, algunos de los cuales han querido incluir medidas específicas diseñadas de forma concreta para sus respectivos ámbitos.

4.1. *Ámbito de aplicación y vigencia del plan.*

El presente Plan será de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio. Abarcará el período comprendido entre 2015-2016, sin perjuicio de que permanezca vigente hasta la aprobación de un nuevo plan para la Administración General del Estado, durante la próxima legislatura.

4.2. *Diagnóstico de situación.*

trabajar en la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, ha sido necesario conocer la situación real existente, es decir, el grado de implantación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos y qué resultados se han logrado con su implantación, durante los años 2011 y 2012.

Para ello, se realizó un informe de seguimiento del Plan desarrollado, como se ha dicho, por la Dirección General de la Función Pública en estrecha colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y en el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la AGE, cuyos resultados se tendrán en cuenta para elaborar este Plan.

4.3. *Objetivo, ejes de actuación y medidas del II Plan de igualdad.*

4.3.1. *Objetivo:*

Este plan tiene como objetivo general seguir impulsando la igualdad de género, avanzando en la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando al mismo tiempo, los nuevos enfoques del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

Desde el punto de vista de las acciones adoptadas, este plan incluye un significativo reforzamiento de medidas que ya se vienen realizando y cuya evaluación ha puesto sobre la mesa resultados muy positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el plan da cobijo a medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación, novedosas herramientas o vías para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

Igualmente con este plan se pretende finalizar el cumplimiento de los compromisos contraídos en el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

4.3.2. Ejes y medidas.

Para el logro de estos retos y objetivos, se articulan siete ejes de actuación, en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzarlos. Siendo estos ejes los siguientes:

- (1). Eje 1. Acceso al empleo público.

Objetivo: “prevenir la discriminación por razón de sexo en el empleo público”.

- (2). Eje 2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo: “asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público”.

(3). Eje 3. Formación, información y sensibilización.

Objetivo: “sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”.

(4). Eje 4. Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: “fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos”.

(5). Eje 5. Retribuciones.

Objetivo: “favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres”.

(6). Eje 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección.

Objetivo: “promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género”.

(7). Eje Medidas instrumentales para alcanzar los objetivos.

Objetivo: “integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones de la Administración General del Estado”.

Cada uno de estos ejes contiene una serie de objetivos y las medidas que se establecen para alcanzarlos. Estas medidas están diferenciadas, a su vez, en medidas transversales dirigidas a todos los Ministerios y medidas específicas propuestas por los distintos Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos adscritos, y de exclusiva aplicación en los mismos.

Todas las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales y la dotación económica disponible en los Departamentos y Organismos Públicos competentes, sin incremento de dotaciones, ni de retribuciones, ni de otros gastos de personal al servicio de la Administración General del Estado.

4.3.2.1. Eje 1

(1). Medidas transversales:

- a) El expediente de todas las convocatorias que se reciban en la AGE, remitido por los órganos convocantes a la Dirección General de la Función pública para su autorización, deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria.
- b) Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- c) Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.
- d) La Dirección General de la Función Pública, asegurará en el trámite de autorización, y a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos

selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.

- e) En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.
- f) Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurren dichas situaciones.

(2). Medidas específicas:

- a) El Instituto Nacional de Administración Pública velará especialmente por la aplicación del principio de igualdad en relación con las funciones que desarrolla en materia de selección de personal.
- b) El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte promoverá el establecimiento de medidas que favorezcan que las personas que accedan a la función pública docente, en las enseñanzas no universitarias, tengan la formación suficiente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

4.3.2.2. Eje 2:

(1). Medidas transversales:

- a) En los puestos de trabajo convocados a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- b) En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres. 9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.
- c) En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista.
- d) La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.

- f) Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
- g) Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.

(2). Medidas Específicas:

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.

- a) En los puestos de trabajo, que el Ministerio de la Presidencia convoque a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.
- b) El Organismo Público Patrimonio Nacional promoverá la participación de las empleadas públicas en cursos en materias propias de oficios y mantenimiento, en los que exista determinados puestos profesionales con baja representación femenina, de manera que cuenten con la formación teórica y práctica necesaria para participar en condiciones de igualdad en los procesos de promoción interna.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.

- a) El Instituto de Astrofísica de Canarias fomentará la participación de las mujeres como personas expertas en organizaciones nacionales e internacionales (IAC).
- b) El Instituto de Astrofísica de Canarias realizará un diagnóstico de la situación de las investigadoras en el IAC y sus dificultades para seguir la carrera investigadora.
- c) El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.
- d) El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) como gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES), incorporará la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.
- e) El Instituto de Salud Carlos III instará al órgano Competente para que los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la AES cumplan la normativa sobre paridad.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- a) El Instituto de Estudios Fiscales realizará proyectos de investigación relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

4.3.2.3. Eje 3:

(1). Medidas Transversales:

- a) Se incluirá un modulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.
- b) La Administración General del Estado fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- c) La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- d) La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- e) Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.
- f) Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.
- g) Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.
- h) Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.
- i) Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.
- j) Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.
- k) Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.

- l) Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.
- m) Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- n) Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.
- o) La Dirección General de la Función pública confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo el personal de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

(2). Medidas Específicas:

MINISTERIO DE JUSTICIA.

- a) El Ministerio de Justicia realizará acciones divulgativas específicas, a través de intranet, en el espacio de igualdad sobre la normativa existente, el plan estratégico, planes de igualdad y protocolos: acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo.
- b) El Ministerio de Justicia realizará jornadas sobre igualdad de oportunidades y protocolos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

MINISTERIO DE DEFENSA.

- a) El Ministerio de Defensa realizará actividades formativas y divulgativas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como sobre las medidas adoptadas en la AGE para la consecución de este objetivo.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- a) El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas diseñará acciones formativas que potencien pautas que eliminen prejuicios a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.
- b) El Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) elaborará un Plan de Formación en materia de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

MINISTERIO DEL INTERIOR.

- a) La Dirección General de Tráfico realizará acciones de sensibilización del personal de la DGT: elaboración de un test de satisfacción sobre la aplicación de las medidas de igualdad (DGT).
- b) El Ministerio del Interior reservará un espacio en INTRANET y en la Escuela Virtual para informar sobre Igualdad de trato y no discriminación, marco jurídico, planes de igualdad, violencia de género y conciliación.

MINISTERIO DE FOMENTO.

- a) El Ministerio de Fomento realizará una acción informativa a todo el personal a través de Intranet, en igualdad y violencia de género.
- b) El Ministerio de Fomento incluirá en el Área de Igualdad un enlace de datos estadísticos en el Departamento desagregados por sexos y la evolución histórica desde 2005. E.20.- El Ministerio de Fomento incluirá un módulo de igualdad en todos los cursos que tengan una duración superior a veinte horas.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

- a) El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una Oferta formativa MENTOR incorporando imágenes de mujeres en la información específica de cursos sobre puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.
- b) La Biblioteca Nacional de España incrementará el número de datos desagregados por sexo en su memoria anual sobre presencia en acciones formativas por colectivos, niveles y categorías profesionales (BNE).
- c) El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte desarrollará el proyecto "Patrimonio en femenino" iniciado en 2011 (Catálogo digital sobre temas específicos de la vida pública y privada de las mujeres en sociedades presentes y pasadas).
- d) El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte realizará una publicación periódica de los "Premios IRENE: la paz empieza en casa", destinados a sensibilizar a la sociedad española y a la comunidad educativa en la prevención desde la educación de la violencia de género.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.

- a) El Ministerio de Industria, Energía y Turismo creará un espacio de igualdad en la intranet que comprenda todos los sitios de interés en materia de igualdad: enlaces al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, futuro Buzón de sugerencias de la SEAP, enlaces a empresas o entidades comprometidas con la Igualdad, etc., así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle de ámbito Departamental, que tenga por objeto la igualdad.
- b) El Ministerio de Industria, Energía y Turismo realizará el Proyecto formativo "INTEGRAME", en materia de igualdad de oportunidades.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.

- a) El Ministerio de la Presidencia elaborará un tríptico de sensibilización e información en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres, para su entrega en el momento de la incorporación de las empleadas y empleados públicos en el Departamento.
- b) La Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado celebrará Jornadas de sensibilización e información sobre protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo (AEBOE).
- c) El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un seminario en el que se abordará la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones y su visibilidad política y en el que se analizará las resistencias al cambio en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Título: "Mujer y Poder. El papel de las mujeres presidentas en América Latina."

- d) El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales celebrará en 2015 un foro de debate sobre "Grupos vulnerables: decisiones sobre género" en el marco de unas Jornadas sobre los 35 años de funcionamiento de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos.
- e) El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales editará en 2015 tres libros:
 - 1.-"Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas".
 - 2.-"Derecho antidiscriminatorio".
 - 3.-"La perspectiva de género en los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos".

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

- a) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, llevará a cabo la difusión a través de intranet de la Guía de Buenas prácticas para el cumplimiento de sus responsabilidades garantes del derecho de igualdad.
- b) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad llevará a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un Manual de uso del lenguaje no sexista.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN.

- a) El Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación realizará una actividad formativa para facilitar el conocimiento y desarrollo de la igualdad de género en los diferentes ámbitos de actuación de la Administración.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.

- a) El Ministerio de Economía y Competitividad realizará sesiones formativas de difusión y sensibilización sobre el Plan de Igualdad y de los Programas Europeos de Investigación e Innovación de la integración de género, destinadas a unidades y organismos dependientes de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.
- b) El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) formará al personal directivo, responsables de proyectos, personal investigador, y personal que evalúa y/o tutoriza en temas de perspectiva de género en igualdad.
- c) El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la página web del CIEMAT y publicará los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras .
- d) El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) publicará para su difusión y sensibilización en todas sus webs los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- e) El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.

4.3.2.4. Eje 4:

- (1). Medidas Transversales:

- a) Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutan las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.
- b) Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.
- c) Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
- d) Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
- e) Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.
- f) Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado o afectada por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- g) Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
- h) Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.
- i) Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
- j) Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

(2). Medidas Específicas:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE.

- a) El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte elaborará y difundirá un díptico informativo sobre las medidas de conciliación disponibles.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.

- a) El Ministerio de la Presidencia estudiará la viabilidad de incorporar en las Escuelas de Verano alguna actividad que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) En la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado con motivo de la celebración del día de Reyes, el personal destinado en el turno de tarde, con hijos o hijas menores de 12 años, que representa en la Imprenta Nacional el 26,92 % aproximadamente, tendrá la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la mañana o noche el día 5 de enero, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- c) Patrimonio Nacional organizará anualmente, preferiblemente junto con el Ministerio de la Presidencia y el resto de sus Organismos, al menos una actividad de ocio, cultural o educativa para las hijas e hijos de empleadas y empleados públicos en días laborables no lectivos, en aquellos centros de trabajo con un número superior a 100 efectivos en plantilla.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.

- a) El Ministerio de Industria, Energía y Turismo impulsará las medidas específicas de trabajo en red para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

- a) El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

- a) El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ampliará la oferta formativa en igualdad en las modalidades on-line y videoconferencia para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- b) El Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, a partir del primer semestre de 2015 pondrá en marcha un proyecto piloto de trabajo en red.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

- a) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad efectuará el cierre progresivo de edificios, plantas o instalaciones a las 18,00 horas, en consonancia con la finalización de la Jornada Laboral, para reforzar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- b) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad fomentará la flexibilidad horaria o de la reducción de jornada con análisis y corrección de las circunstancias disuasorias para su pleno aprovechamiento (productividades ligadas a horarios).

- c) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en un marco general de flexibilización, ofertará al personal la posibilidad de llevar a cabo la actividad laboral en un sistema de trabajo a turnos.
- d) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, informará actuaciones y actividades infantiles en periodos de vacaciones escolares.
- e) El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- a) El Instituto de Estudios Fiscales (IEF) realizará proyectos de investigación en la línea de igualdad de género relativos a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.3.2.5. Eje 5:

(1). Medidas Transversales:

- a) Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.
- b) Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.

(2). Medidas Específicas:

- a) El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desarrollará medidas para detectar los desequilibrios que pudieran existir, brecha salarial y niveles, teniendo en cuenta los porcentajes de mujeres y hombres dentro del personal adscrito al Departamento, con respecto a otros colectivos de la AGE.

4.3.2.6. Eje 6:

(1). Medidas Transversales:

- a) Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- b) Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.
- c) Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.

- d) Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.
- e) Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a estas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/200
- f) Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.
- g) Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.

(2). Medidas Específicas:

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.

- a) El Ministerio de la Presidencia y Patrimonio Nacional asumirán el compromiso de mantener la ayuda de las víctimas de violencia de género dentro del Plan de Acción Social.
- b) La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado prestará, en el marco de su plan de acción social, ayuda económica extraordinaria a las víctimas de violencia de género, dentro del apartado de situaciones excepcionales.

4.3.2. Eje 7:

(1). Medidas Transversales:

- a) Creación de un distintivo “igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
- b) Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- c) Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
- d) Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias

interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.

- e) Diseñar un mapa de responsables en materia de igualdad por Departamentos y Organismos.
- f) Creación de un “logotipo de igualdad” en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización, para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaquen en la aplicación del principio de igualdad.
- g) Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- h) Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera.
- i) Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.

(2). Medidas Específicas:

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

- a) Estudio del impacto de género en las convocatorias de selección de becarios y becarias que incluya distribución por sexo de las personas participantes en cada perfil.
- b) Garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados que valoren premios.
- c) Realizar un estudio diagnóstico para conocer los elementos que caracterizan o motivan desigualdad de acceso en algunas especialidades de profesorado, en función del sexo de los aspirantes.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

- a) Fomentar la inclusión de criterios de adjudicación y cláusulas específicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de contratación pública, de conformidad con lo previsto en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.

- a) Incluir enlaces a empresas o entidades comprometidas con la igualdad, así como cualquier otra información o actividad que se desarrolle en el ámbito departamental, que tenga por objeto la igualdad, en el espacio de igualdad en la INTRANET que comprenda todos los sitios de interés en esta materia.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.

- a) Desarrollar en la página web temas de igualdad, consistente en la creación en la intranet del CIEMAT de un foro de igualdad; examinar y corregir en su caso el lenguaje sexista; publicar estadísticas desagregadas por sexo.
- b) Potenciar a la mujer investigadora y técnica del CIEMAT, con el fin de conocer el grado de liderazgo en proyectos de investigación que realizan las mujeres para fomentarlo, así como para promover la carrera profesional de estas.

4.4. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan: (los agentes responsables).

- (1). La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan. Se autoriza, a tal fin, a la Dirección General de la Función Pública para, en desarrollo del presente Plan de Igualdad, dictar las instrucciones o recomendaciones necesarias para favorecer su implantación, seguimiento, desarrollo y evaluación.
- (2). Tras la aprobación de este Plan, cada Departamento u Organismo incluido en su ámbito de aplicación, deberá chequear su situación “de partida” respecto a las medidas transversales contenidas en el mismo que le sean aplicables a fin de orientar y priorizar sus actuaciones en el marco de dicho Plan. Esta información deberá ser remitida a la DGFP a fin de elaborar el informe de seguimiento a que se refiere el punto siguiente, siguiendo para ello las instrucciones a que se ha hecho referencia en el punto anterior.
- (3). La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, a través de la Dirección General de la Función Pública, elaborará, con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, un informe de seguimiento sobre la aplicación de este plan. Este informe se elevará al Consejo de Ministros.
- (4). Las Unidades de Igualdad de los distintos Departamentos ministeriales colaborarán en la implantación, seguimiento y evaluación del plan en sus respectivos ámbitos y de manera coordinada con la Dirección General de la Función Pública.
- (5). El Informe de seguimiento será presentado a la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.