



## CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS

VIRIATO, 52	28010 MADRID	914 44 49 20
PONZANO, 15	28010 MADRID	914 44 49 20
G. DE GRÀCIA, 171	08012 BARCELONA	934 15 09 88
ALBORAYA, 23	46010 VALENCIA	963 61 41 99

www.cef.es

info@cef.es

## Índice Tema 4

1. Igualdad de género: marco jurídico de referencia.
  - 1.1. Regulación constitucional.
  - 1.2. Regulación en el ámbito comunitario.
  - 1.3. Ámbito internacional: la conferencia mundial sobre la mujer.
2. Situación actual de la igualdad entre sexos.
3. Políticas de igualdad de género. Normativa vigente.
  - 3.1. Primeras actuaciones.
  - 3.2. Medidas actuales.
  - 3.3. Igualdad de sexo en el ámbito de la Administración Civil del Estado y en las Fuerzas Armadas.
    - 3.3.1. En la Administración Civil del Estado.
    - 3.3.2. En las Fuerzas Armadas.
  - 3.4. Promoción de las mujeres en el ámbito laboral, empresarial y científico.
    - 3.4.1. Promoción de la mujer en el ámbito laboral.
    - 3.4.2. Promoción de la mujer en el sector empresarial.
    - 3.4.3. Impulso de las mujeres en el campo de la investigación científica.
  - 3.5. Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
    - 3.5.1. En el ámbito de las Administraciones Públicas.
    - 3.5.2. En el ámbito de la Administración Civil del Estado.
    - 3.5.3. En el ámbito de las Fuerzas Armadas.
  - 3.6. Medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género.
    - 3.6.1. Medidas genéricas contra la violencia de género.

- 3.6.2. La Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer.
- 3.6.3. Medidas para la lucha contra la violencia de género en la AGE.
- 3.7. Otras medidas para la igualdad entre hombre y mujer.
  - 3.7.1. Política.
  - 3.7.2. Cooperación internacional.
  - 3.7.3. Deporte.
  - 3.7.4. Otras medidas para la igualdad.
- 4. Evaluación de políticas y medidas presupuestarias relacionadas con la igualdad de sexo.



## **CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS**

VIRIATO, 52	28010 MADRID	914 44 49 20
PONZANO, 15	28010 MADRID	914 44 49 20
G. DE GRÀCIA, 171	08012 BARCELONA	934 15 09 88
ALBORAYA, 23	46010 VALENCIA	963 61 41 99

www.cef.es

info@cef.es

### **TEMA 4**

#### **Políticas de Igualdad de Género. Normativa vigente.**

#### **1. IGUALDAD DE GÉNERO: MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.**

##### **1.1. REGULACIÓN CONSTITUCIONAL.**

La igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su base y fundamento jurídico en la Constitución Española de 1978.

El artículo 14 de nuestra Norma Fundamental establece que: «Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

El principio de igualdad entre hombre y mujer instituido por este artículo pretende terminar, como ha indicado nuestro Tribunal Constitucional, «con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina» (SSTC 75/1983 y 128/1987).

Esta genérica prohibición de la desigualdad injustificada por razón de sexo, que recoge el artículo 14, viene a ser completada por el artículo 32, que en relación con el matrimonio dispone:

- «1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.
2. La Ley regulará las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos».

Se proclama así la igualdad jurídica de marido y mujer dentro del matrimonio, que habrá de extenderse «no sólo a la constitución del matrimonio, sino también a lo largo del mismo y hasta su extinción, de modo que el hombre y la mujer tengan los mismos derechos, obligaciones y cargas» (STC 159/1989).

En desarrollo del último precepto constitucional citado, el artículo 66 del Código Civil establece que «el marido y la mujer son iguales en derechos y deberes».

## 1.2. REGULACIÓN EN EL ÁMBITO COMUNITARIO.

El artículo 141 del Tratado de la Constitución Europea impone a los Estados miembros la obligación de garantizar «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

Este principio de igualdad de trato ha sido desarrollado por las Directivas 75/117, 76/207 y 79/7.

La Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975, desarrolla el «principio de igualdad de retribución», que implica «para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo».

La Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, alude a la «aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo», e implica, en estos ámbitos, la ausencia de discriminación directa o indirecta, relativa al estado matrimonial o familiar, y posibilita e incluye la posibilidad de acciones positivas (art. 2.º).

La Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, efectúa una aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Pretende la ausencia de cualquier discriminación por razón del sexo en lo relativo al ámbito de aplicación de los distintos regímenes y las condiciones de los mismos, a la obligación de contribuir y al cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y los aspectos relativos a la duración y mantenimiento del derecho a las prestaciones (art. 4.º).

Con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, se inició una nueva etapa en el proceso de construcción europea y especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este contexto, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres constituye una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea.

En 2000, se produce un nuevo y significativo avance en el terreno de la igualdad entre sexos, mediante la proclamación solemne por el Parlamento, el Consejo y la Comisión de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con ocasión de la Cumbre Europea de Niza que establece que «todas las personas son iguales ante la Ley» (art. 20) y que «se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo...» (art. 21).

Como complemento a los objetivos de la acción comunitaria prevista para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, se aprobó la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), destacando que en la misma se articula la evaluación del impacto en función del sexo en distintos ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria (vida económica, social, vida civil, roles, etc.), como una de las acciones a emprender para el logro de los objetivos mencionados en el referido programa.

Por otro lado, la Comisión, ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, ha aprobado una comunicación sobre la transversalidad, como un primer paso hacia la realización del compromiso

de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias, y ha elaborado una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión, con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

### 1.3. ÁMBITO INTERNACIONAL: LA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER.

En 1995, tuvo lugar en Pekín (Beijing) la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se renovó el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad de sexos, así como el desarrollo y la paz para todas las mujeres. En la misma se invitó a los gobiernos y a los demás agentes a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones.

A principios de 2005, se ha celebrado la Quinta Conferencia Mundial sobre la Mujer, para revisar y examinar los progresos realizados desde la Cumbre de 1995.

En esta Quinta Conferencia, se ha adoptado una Declaración en la que se reafirman los compromisos y la Plataforma de Acción a favor de los derechos de la mujer adoptados hace 10 años, y se hace un llamamiento a realizar mayores esfuerzos para lograr la igualdad de género y facilitar el progreso de la mujer. Para ello los gobiernos se comprometen a emprender nuevas acciones y subrayan que la aplicación plena y efectiva de estos compromisos es fundamental para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

## 2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD ENTRE SEXOS.

Pese al principio de equiparación de derechos entre ambos sexos que establece la Constitución, la realidad social y económica no refleja aún dicha igualdad.

En la actualidad, las desigualdades existentes entre hombre y mujer pueden sintetizarse en las siguientes: desempleo, diferencia salarial, conciliación de la vida familiar y laboral y violencia de género.

- Desempleo.

El desempleo femenino sigue siendo superior al masculino, pese a que en los últimos años dicha tasa se ha ido reduciendo.

- Diferencia salarial.

Existe una diferencia de retribuciones relevante por el mismo trabajo, en perjuicio de las mujeres.

- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas casi exclusivamente por las mujeres y persisten las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional.

- Violencia de género.

La violencia de género se cobra cada año un número insoportable de mujeres asesinadas por sus parejas.

### 3. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. NORMATIVA VIGENTE.

#### 3.1. PRIMERAS ACTUACIONES.

Una de las primeras medidas que aparecen en nuestro ordenamiento jurídico es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida familiar y laboral, que pretende conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres estableciendo para ello, entre otras medidas, la ampliación de supuestos para la reducción de jornada o la excedencia por cuidado de familiares.

Asimismo, a finales de 2003, se aprobó la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que establece la emisión, con carácter preceptivo, de un informe de impacto por razón de sexo para todos los anteproyectos de ley y reglamentos que pretendan formularse (arts. 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

#### 3.2. MEDIDAS ACTUALES.

El Consejo de Ministros, en su reunión de 4 de marzo de 2005, ha aprobado una serie de Acuerdos, para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. Entre las medidas adoptadas destacan las relacionadas con el empleo público, la protección de la maternidad, y la cooperación internacional.

Del seguimiento de su puesta en marcha y desarrollo se encargará el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad. La Vicepresidenta primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia presentará al Consejo de Ministros un informe sobre su grado de cumplimiento, durante el primer trimestre de 2006.

Los acuerdos aprobados el Consejo de Ministros son los siguientes:

- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.
- Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueban medidas para favorecer la incorporación y la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas.
- Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, por el que se establecen el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, prevista en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### 3.3. IGUALDAD DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN CIVIL DEL ESTADO Y EN LAS FUERZAS ARMADAS.

#### 3.3.1. En la Administración Civil del Estado.

El derecho a la igualdad de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, que establece el artículo 14 de la Constitución Española, es concretado para el acceso a los cargos y a la función pública, por sus artículos 23 y 103, respectivamente.

Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, han sido desarrollados por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y por los Reales Decretos 364/1995, de 10 de marzo, y 365/1995, de 10 de marzo, y, más recientemente, por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, por las que se transpusieron al ordenamiento jurídico español las Directivas 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, y 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

Pese a que el marco jurídico existente en la actualidad garantiza el acceso a la función pública en condiciones de igualdad, todavía perviven dificultades para erradicar por completo la discriminación de las mujeres en las Administraciones Públicas, para lo cual se han adoptado una serie de medidas que garanticen, a hombre y mujeres, el acceso y promoción dentro de la Administración General del Estado, en condiciones de igualdad.

Para ello, se ha aprobado el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, mediante Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, que regula una serie de medidas para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público, y para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas.

Las medidas adoptadas son las siguientes:

#### 1. Para promover la igualdad de género en el acceso al empleo público.

- Creación de una unidad administrativa de información y asesoramiento. En el Centro de Información Administrativa del Ministerio de Administraciones Públicas, se dispondrá de una unidad de información, asesoramiento y asistencia a través de la cual se facilitará a quienes estén interesadas en acceder a un empleo público información acerca de los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias, formación o ayudas y becas disponibles para facilitar el acceso de las mujeres al empleo público.
- Indicación en las convocatorias de procesos selectivos de la existencia de infrarrepresentación. Todas las convocatorias de procesos selectivos que realice la Administración General del Estado (AGE) para el acceso al empleo público, tanto en cuerpos generales como especiales, incluirán un párrafo que señale si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Asimismo, las respectivas bases recogerán una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Órganos de selección paritarios. La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustarán al criterio de paridad entre ambos sexos.

- Reserva de puestos de trabajo. Igualmente se acuerda establecer un porcentaje de reserva, de al menos un 5 por 100 para el acceso a aquellas ocupaciones de carácter público con baja representación femenina. Esta medida, tras el acuerdo con los interlocutores sociales, se hará extensiva al sector privado.

## 2. Medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas.

- Cuerpos superiores. Cuando los titulares de órganos directivos soliciten a la Dirección General de la Función Pública candidatos a puestos de trabajo directivos o predirectivos para su provisión mediante el sistema de libre designación, las propuestas de la citada Dirección General incluirán 4 posibles aspirantes, de los cuales, al menos 2 deberán ser mujeres.
- Creación de sección de igualdad de género en el observatorio de empleo público. El Observatorio de Empleo Público al que se refiere el Acuerdo de 21 de septiembre de 2004, adoptado en la Mesa del Diálogo Social, incluirá una sección cuya misión será velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de género, resolviendo la quejas que en relación con su vulneración pudieran plantearse por el personal al servicio de la AGE y formulando recomendaciones y sugerencias para su desarrollo.
- Reserva de plazas en cursos de formación de directivos. En las convocatorias de cursos de formación de directivos impartidos en el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) u otros centros de formación del personal al servicio de la AGE, se reservará al menos un 40 por 100 de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias.
- Promoción interna grupos C y D. Los Departamentos ministeriales, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, establecerán dentro de su plan anual de formación actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleados y empleadas, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores.

Estos cursos deberán impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados y las empleadas que los realicen en orden a su promoción profesional.

- Provisión de puestos mediante libre designación. En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.
- Paridad en órganos colegiados y comités de expertos. La AGE procurará la paridad entre hombres y mujeres en la composición de sus órganos colegiados y comités de expertos.

## 3. Iniciativas para promover el valor de la igualdad de género en la AGE y la equiparación salarial.

Asimismo, se encomiendan al Ministerio de Administraciones Públicas otra serie de medidas para garantizar la igualdad en la AGE:

- Creación de un premio a las mejores prácticas que realicen las unidades y organismos de la AGE, con la finalidad de promover en su organización y funcionamiento la igualdad de género.
- Establecimiento de un sistema de indicadores homogéneo que permita evaluar en todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos la calidad de las políticas que se desarrollen en la AGE para promover la igualdad de género.



- Realizar un estudio sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar su equiparación al de los empleados públicos.
- El INAP incluirá en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la AGE, en el objetivo de promover la igualdad por razón de sexo.
- Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

### 3.3.2. En las Fuerzas Armadas.

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas se produce en 1988, cuando mediante el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, su entrada en las Fuerzas Armadas (FAS).

Asimismo, el principio de igualdad se incorpora en la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, de tal modo que la carrera profesional es exactamente igual para hombres y mujeres, no existiendo ningún destino en las Fuerzas Armadas que esté vetado a las mujeres, incluidos los de tipo táctico u operativo.

En la actualidad, el número de mujeres militares es superior al 10,9 por 100 sobre el total de efectivos de las FAS, lo que revela que España es el país de la OTAN que, probablemente, haya adquirido este porcentaje en menos tiempo.

Esta nueva realidad social en la Administración militar requiere medidas normativas y sociales que la atiendan. En este sentido, y con el propósito de favorecer y potenciar la igualdad de género en su seno, se abordan una serie de actuaciones en este acuerdo. En primer lugar, aquellas actuaciones enfocadas a la promoción y seguimiento del acceso, integración y permanencia de las mujeres en las FAS, con la creación de un Observatorio de la Mujer y de un Comité que coordine las medidas de puesta en práctica que favorezcan estos fines; en segundo lugar, actuaciones orientadas al incremento de la calidad de vida de la mujer, a través de la necesaria adecuación de las instalaciones; además, se adoptan medidas de carácter conciliador de la vida familiar y profesional de los miembros de las FAS, a través del establecimiento de un programa de creación de centros infantiles en establecimientos militares; se garantiza la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso; y por último, se promueve una adecuación del régimen disciplinario a la delimitación conceptual del acoso sexual que se está llevando a cabo en las decisiones comunitarias.

Mediante la Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo, se han aprobado una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de las mujeres en las FAS, que son las siguientes:

- Creación observatorio de la mujer en las FAS. Se crea el Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las FAS (Observatorio de la Mujer en las FAS), con la función de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de las mujeres en las FAS, y la de realizar un estudio sobre impacto de género.

- Participación femenina en las juntas de evaluación. Se garantizará la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso, selección de concurrentes a cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad o cualificación, siempre que existan mujeres con el empleo requerido para formar parte de los citados órganos.
- Adecuación del régimen disciplinario de las FAS en relación con el acoso sexual. Se modificará la legislación aplicable a las FAS incorporando los conceptos jurídicos que sobre acoso sexual se están implantando en el derecho comunitario.
- Medidas para la adecuación de los alojamientos a las condiciones de vida de la mujer en las FAS. Se desarrollarán proyectos para la adaptación de los alojamientos en las unidades de las FAS, a fin de adecuarlos a las condiciones de calidad de vida de la mujer.

### 3.4. PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL, EMPRESARIAL Y CIENTÍFICO.

La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

Dentro de estas medidas, destacan las relativas a la promoción e impulso de la actividad de la mujer en los ámbitos laboral, empresarial y científico.

#### 3.4.1. Promoción de la mujer en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, el citado Acuerdo establece una serie de medidas y actividades tendentes a procurar un mayor nivel de empleo para la mujer y reducir el índice de desempleo que existe en este colectivo, que sigue siendo mucho más elevado que el relativo al paro masculino. Dichas medidas son las siguientes:

- Acción para el empleo y ocupabilidad. Se acuerda que el 60 por 100 de las acciones del Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) se dirijan a mujeres. Lo que supondrá que a lo largo de este año, se llevarán a cabo 1.250.000 acciones. Además, todos los programas públicos de fomento del empleo, tanto a efectos de subvenciones como de medidas de mejora de la ocupabilidad, considerarán como objetivo prioritario a las mujeres.
- Contratos con las administraciones públicas. Se acuerda introducir en los pliegos de cláusulas de contratación con la Administración Pública, criterios que favorezcan la contratación de mujeres por parte de las empresas que concursen.
- Sector pesquero. Se acuerda firmar un convenio con la Asociación de Mariscadoras de Galicia (AGAMAR), con el objetivo de encontrar fórmulas alternativas de empleo en el sector de la pesca y de la acuicultura, y un convenio con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover la igualdad de oportunidades en el sector pesquero y de la acuicultura, mediante la formación y la asistencia técnica.

#### 3.4.2. Promoción de la mujer en el sector empresarial.

Asimismo, el Acuerdo de igualdad entre hombres y mujeres pretende impulsar el papel de la mujer en el ámbito empresarial, en este sentido, el Acuerdo establece las siguientes actuaciones:

- Puestos de trabajo directivos. Se acuerda establecer un programa de actuaciones e incentivos, negociados con los agentes sociales, que promuevan la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de las empresas y a sus consejos de administración.
- Financiación a empresarias. Se acuerda dar continuidad al convenio suscrito entre el Instituto de la Mujer, la Dirección General de la Pequeña Empresa y la Caixa para facilitar la concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias. Además, se acuerda ampliar estos convenios con otras entidades financieras.
- Formación a empresarias. Se acuerda firmar un convenio entre el Instituto de la Mujer y la Escuela de Organización Industrial para realizar cursos sobre creación o consolidación de empresas.
- Premios «príncipe excelencia empresarial». Se acuerda que en la convocatoria de los premios «Príncipe Excelencia Empresarial» se incluya como elemento de valoración el esfuerzo realizado a favor de la paridad en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **3.4.3. Impulso de las mujeres en el campo de la investigación científica.**

Dos son las medidas que recoge el Acuerdo de igualdad para potenciar la figura de las investigadoras.

- Unidad administrativa sobre mujer y ciencia. Se acuerda crear una unidad específica de «Mujer y Ciencia» para abordar la situación de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en las mismas.
- Ayudas a proyectos de investigación. Se acuerda incluir, como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación, la participación de mujeres en los equipos de trabajo.

## **3.5. MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Los Acuerdos de igualdad entre hombre y mujer, ya enunciados, recogen una serie de medidas y actuaciones tendentes a conseguir conciliar la vida laboral y familiar.

### **3.5.1. En el ámbito de las Administraciones Públicas.**

El Acuerdo de igualdad entre hombre y mujer, establece en el ámbito de las Administraciones Públicas, y previa negociación con las centrales sindicales, una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

Asimismo, se habilita, previa negociación con las organizaciones sindicales, a las autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

### **3.5.2. En el ámbito de la Administración Civil del Estado.**

En concreto, en el ámbito de la AGE, se encomienda la adopción de estas medidas enunciadas en el punto anterior a la SGAP.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo en la AGE, se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

Igualmente, se adoptarán medidas para la creación de escuelas infantiles en los centros de la AGE.

### **3.5.3. En el ámbito de las Fuerzas Armadas.**

En el sector de las FAS, destaca la adopción de las siguientes medidas para conciliar la vida familiar y la vida castrense.

- Escuelas infantiles en establecimientos militares. Se aprueba un programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares de Madrid, Galicia, Extremadura, Andalucía, Aragón, Murcia, Canarias y Castilla-La Mancha.
- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos en las fuerzas armadas. Se ha acordado ampliar el tiempo de reserva del destino de los militares profesionales en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos, de modo que se equipare al del personal de la Administración Civil.

## **3.6. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres y prestar asistencia a las víctimas.

En los Acuerdos de Consejo de Ministros ya indicados, se contempla también la lucha contra la violencia de género, como un requisito imprescindible para la consecución de la igualdad entre hombre y mujer, estableciéndose una serie de medidas, que vienen a reforzar las ya creadas por la Ley Orgánica 1/2004.

A los efectos de facilitar su exposición, a continuación se indican las medidas más destacadas que se han adoptado en esta materia.

### **3.6.1. Medidas genéricas contra la violencia de género.**

Los Acuerdos de Igualdad introducen una serie de actividades a realizar en diversos ámbitos para garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de la violencia doméstica o violencia de género. Son las siguientes:

- Inserción laboral. Se aprueba la puesta en marcha de un Plan específico para la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, previa concertación con las Comunidades Autónomas.
- Teleasistencia. Se acuerda suscribir convenios de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia, la Fiscalía General del Estado y el Consejo General de la Abogacía Española para la implantación efectiva del servicio de teleasistencia a las víctimas de violencia de género.

- Atención sanitaria. Se acuerda la organización de cursos de formación dirigidos a profesionales sanitarios para mejorar sus recursos profesionales en las consultas de atención primaria.
- Vivienda pública. Se acuerda que el Plan de Vivienda, que se aprobará próximamente, incluya criterios de adjudicación que contemplen la atribución de viviendas protegidas a mujeres que hayan sufrido violencia de género, así como a las familias monoparentales.

### **3.6.2. La Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer.**

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, creada por el artículo 29 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, es un órgano con rango de dirección general, dependiente de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tiene como misión formular las políticas públicas en relación con la violencia de género a desarrollar por el Gobierno, y coordinará e impulsará cuantas acciones se realicen en dicha materia, trabajando en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencia en la materia.

Mediante el Real Decreto 237/2005, de 4 de marzo, se han establecido el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

Son funciones del Delegado del Gobierno contra la Violencia sobre la mujer:

1. Diseño, elaboración y seguimiento de los planes de acción contra las diversas formas de violencia de género que se realicen desde la AGE.
2. Elaboración y puesta en marcha de un plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género, de conformidad con las prescripciones contenidas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
3. Favorecer la aplicación del principio de transversalidad de las medidas destinadas a luchar contra las distintas formas de violencia y discriminación de género, de tal manera que en su aplicación, se tenga en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de esta violencia.
4. Fomentar la formación y especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
5. Desarrollar las labores de asesoramiento, de coordinación y de colaboración institucional, en el seno de la AGE, en materia de violencia de género.
6. Colaborar con las Administraciones públicas educativas en la implantación de los valores y objetivos que se contienen en la Ley Orgánica 1/2004.
7. Elaborar planes de colaboración y sus respectivos protocolos de actuación que garanticen la ordenación de las actuaciones y procedimientos de prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar especialmente a las Administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los servicios sociales y los organismos de igualdad.
8. Colaborar con las Comunidades Autónomas y con las Entidades Locales para elaborar un diagnóstico conjunto y real sobre el impacto de la violencia de género en sus territorios, así

como una valoración de necesidades, recursos y servicios necesarios para desarrollar una asistencia social integral a las víctimas de la violencia de género.

9. Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que, desde la sociedad civil, actúan contra la violencia de género.
10. Participar en actividades relacionadas con el ámbito internacional, tanto en grupos de trabajo como en la elaboración de los informes requeridos por las diversas organizaciones internacionales, o los derivados de la pertenencia de España en éstas, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
11. Asegurar que el Instituto Nacional de Estadística y las entidades implicadas en la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 produzcan y difundan estadísticas adecuadas para el conocimiento del fenómeno de la violencia de género.
12. Ejercer las funciones que le pudieran corresponder en relación con la comisión de control a que se refiere el artículo 3.º 1, párrafo quinto, de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
13. Realizar cuantas actividades, en materia de violencia de género, le sean encomendadas por la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

### **3.6.3. Medidas para la lucha contra la violencia de género en la AGE.**

El Acuerdo de Igualdad de género en la AGE, recoge una serie de decisiones que han de regularse para el personal a su servicio, por lo que el régimen del personal deberá verse modificado en los siguientes aspectos:

- Situaciones administrativas. Se modificará el Reglamento 365/1995, de Situaciones Administrativas, para introducir una modalidad de excedencia con reserva de plaza por violencia de género.
- Régimen disciplinario. Se tipificará en el Reglamento de Régimen Disciplinario el acoso sexual y laboral en las relaciones profesionales de los empleados públicos.
- Provisión de puestos de trabajo. Se adoptarán las medidas correspondientes para hacer efectivo el derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de quienes hayan sido víctimas de violencia de género.

## **3.7. OTRAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJER.**

Además de las actividades hasta ahora estudiadas, planteadas como áreas de actuación prioritarias dentro de la política de igualdad de género, los Acuerdos de Consejo de Ministros de marzo de 2005 recogen otras decisiones que tienen por objeto lograr la integración plena de la mujer en todos los ámbitos: deporte, política, cultura, sociedad rural, etc.

### **3.7.1. Política.**

- Diputadas. Se acuerda promover la coedición de un libro entre el Ministerio de la Presidencia y las Cortes Generales para dar a conocer la actividad parlamentaria de las mujeres que fueron diputadas en la I Legislatura de la democracia.

- Estudios sobre la mujer en la política. Se acuerda promover la creación de un premio anual, en colaboración con las Cortes Generales, para distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida política, y especialmente parlamentaria.

### **3.7.2. Cooperación internacional.**

- AECI: los programas apoyados por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) tendrán entre sus prioridades la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres.
- Acuerdo marco España-UNIFEM. Se acuerda autorizar al Gobierno a suscribir el acuerdo marco entre el Reino de España y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), organismo que vela por las necesidades y propuestas de los movimientos de mujeres de todo el mundo.

### **3.7.3. Deporte.**

- Unidad administrativa sobre mujer y deporte. Se acuerda crear, dentro del Consejo Superior de Deportes (CSD), una unidad con carácter permanente para desarrollar el programa Mujer y Deporte.
- Subvención al Comité Olímpico Español (COE). Igualmente, a través del CSD se subvencionará a la Comisión Mujer y Deporte del COE.
- Fomento y promoción del deporte femenino. Se acuerda la firma de un convenio entre el CSD y el Instituto de la Mujer para promover el deporte femenino.

Se encomienda al CSD que en todas las campañas o exposiciones para el fomento del deporte se aplique el principio de paridad.

Se acuerda que el CSD promueva estudios de investigación, análisis y estadísticas dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.

### **3.7.4. Otras medidas para la igualdad.**

- Salud y género. Se acuerda la elaboración de un informe anual sobre salud y género que se presentará ante el Parlamento. Asimismo, se acuerda elaborar un informe sobre la salud sexual y reproductiva, lema del Día Mundial de la Salud del año 2005.
- Internet. Se acuerda implantar en las webs de todos los Ministerios y organismos públicos, secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.
- Estadística pública. Se acuerda que las estadísticas públicas contengan datos desagregados por sexo que faciliten información sobre la situación social de las mujeres en los diferentes ámbitos objeto de estudio y aplicar, en su caso, políticas públicas de igualdad.
- Planes de igualdad. Se acuerda suscribir un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y la Federación de Municipios y Provincias para promover planes de igualdad.
- Sociedad rural. Se encomienda al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación que en la elaboración de la Ley de Orientación del Desarrollo Rural y la Agricultura, se promueva la participación plena de la mujer en la economía y sociedad rurales.

- Jurado premios nacionales. Se acuerda que los jurados que conceden los Premios Nacionales de las distintas disciplinas científicas y artísticas tengan una composición paritaria.
- Publicidad. Se acuerda establecer un premio institucional al tratamiento de la mujer en la publicidad que, con carácter anual, premiará el anuncio o campaña publicitaria comercial que más valore y dignifique el papel de la mujer, desde un punto de vista cívico y social, y promueva la igualdad de derechos y oportunidades entre sexos.

#### **4. EVALUACIÓN DE POLÍTICAS Y MEDIDAS PRESUPUESTARIAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE SEXO.**

El Plan de Igualdad de género en la AGE, aprobado por Orden APU/526/2005, recoge una serie de medidas para la evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos, así como para el control de las políticas seguidas en el seno de la AGE para lograr la igualdad entre hombre y mujer.

En este sentido, se encomienda al Ministerio de Administraciones Públicas articular una serie de mecanismos:

- A través de la SGAP, establecerá un sistema de indicadores homogéneo que permita evaluar en todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos la calidad de las políticas que se desarrollen en la AGE para promover la igualdad de género.
- A través de la Dirección General de la Función Pública, realizará un estudio para reducir la temporalidad y precariedad en el empleo público, con especial consideración a las causas y medidas que se deban adoptar para eliminar su mayor impacto en el colectivo de mujeres.
- Realizará un estudio sobre la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de adoptar medidas efectivas para asegurar su equiparación al de los empleados públicos.
- También, realizará un estudio sobre los permisos concedidos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal.

Asimismo, el Plan de Igualdad contiene una serie de decisiones para incluir la política de género dentro de la toma de decisiones en el ámbito de la política fiscal y presupuestaria:

- Inclusión de nuevos indicadores de programas presupuestarios desagregados por sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones.
- Revisión y aplicación en los modelos normalizados de autoliquidación de tributos y tasas y precios públicos del componente desagregado de sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones, especialmente para conocer la incidencia por género de determinados beneficios fiscales.
- Revisión de estadísticas para analizar los indicadores que deben ser desagregados por sexo.

