



INFORME NACIONAL DE ESPAÑA

Informe sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto de 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Madrid, 1 de mayo de 2019

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AEI	Agencia Estatal de Investigación
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CIEMAT	Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas
CRS	Códigos del Reporte de la Ayuda
CRTVE	Corporación Radio Televisión Española
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
DGVG	Delegación del Gobierno para la Violencia de Género
EPU	Examen Periódico Universal
EVI	Escuela Virtual de Igualdad
FCSE	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
FEMP	Federación Española de Municipios y Provincias
GAI	Instrumento de Aceleración Global
GAN	Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030
GREVIO	Grupo de Expertos en la Lucha Contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
IMV	Ingreso Mínimo Vital
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTEF	Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LOIE	Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
OAH	Oficina de Acción Humanitaria
OCHA	Oficina de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios

ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIM	Observatorio de la Imagen de las Mujeres
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
ONTSI	Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PIB	Producto Interior Bruto
PNA	Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad
PNL	Proposiciones No de Ley
RRN	Red Rural Nacional
RTVE	Radio Televisión Española
SNS	Sistema Nacional de Salud
UE	Unión Europea
VBG	Violencia Basada en Género

SECCIÓN I. PRIORIDADES, LOGROS, DESAFÍOS Y COMPLICACIONES

1. ¿Cuáles han sido los principales logros, desafíos y complicaciones del progreso hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres durante los últimos cinco años?

Los dos principales ámbitos en los que se han producido avances hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son el de la **lucha contra la violencia de género** -que ocupa un lugar destacado tal y como se verá a lo largo del informe-, y el referido a la **participación política**. Cabe asimismo destacar el nivel de las mujeres en la **educación** con carácter general y el **protagonismo de las organizaciones de mujeres**. Otros ámbitos que presentan elementos de interés y retos de futuro son la **transversalidad de género, el empleo, la participación económica de las mujeres y las mujeres en el ámbito rural**. Todos estos ámbitos serán desarrollados en sus respectivos apartados a lo largo del informe.

➤ **Violencia contra las mujeres**¹. Los logros y desafíos han venido marcados por la ratificación por España del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (en adelante **Convenio de Estambul**) en 2014 y las obligaciones derivadas del mismo, así como por la aprobación en 2013 de la **Estrategia Nacional para la erradicación de la Violencia contra la mujer 2013-2016**, que culminó con la adopción del primer Pacto de Estado contra la Violencia de Género en 2017. Este **Pacto de Estado (2018-2022)**, constituye uno de los más importantes de la historia de nuestra democracia, siendo aprobado en septiembre de 2017 sin ningún voto en contra. En diciembre de 2017, se sumaron al Pacto el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias (en adelante FEMP) y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, poniendo de manifiesto el triple consenso -político, territorial y social- alcanzado. El Pacto marca la hoja de ruta a seguir en los cinco años siguientes (2018-2022) e implica un compromiso económico adicional de 1.000 millones de euros. Tras la aprobación de los anteriores instrumentos, se han puesto en marcha una serie de reformas normativas y de medidas para avanzar en el cumplimiento de los mismos.

➤ **Ámbito político**². En el período cubierto por el informe (2014-2019), se ha logrado una mayor participación de las mujeres en el ámbito político³. A **nivel parlamentario** esta mayor presencia es en gran parte fruto de la implementación de la normativa nacional, que exige la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales (40-60%) y autonómicas. Asimismo, ha ido aumentando el número de mujeres en el **Gobierno**. En este último mandato, que comenzó en junio de 2018, el ejecutivo adjudicó carteras clave a mujeres, ocupando por primera vez 11 de las 17 existentes. Se ha otorgado a las políticas de igualdad de género una especial relevancia,

¹ Para más información véanse respuestas a preguntas 2 y de la 13 a la 18.

² Para más información véase respuesta a la pregunta 19.

³ Este incremento lo corrobora también el estudio analítico del Consejo de Europa de 2016 sobre participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

siendo la Vicepresidenta del Gobierno también Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En los **gobiernos autonómicos** la presencia de mujeres supera el principio de presencia equilibrada, al ocupar el 43,17% de las Consejerías. Sin embargo, en el **ámbito local**, el número de mujeres alcaldesas es todavía bajo (19,1%), si bien los Ayuntamientos de Madrid y Barcelona están dirigidos por mujeres. Aun siendo los datos positivos, es necesario seguir profundizando en este ámbito, abordando las barreras que todavía dificultan la participación de las mujeres en la vida política y las medidas que pueden contribuir a incrementar su presencia.

➤ **Ámbito educativo**⁴. En España, las mujeres cuentan con un **elevado nivel educativo**. En 2018, se constató por primera vez la existencia de menos mujeres que hombres con un nivel educativo inferior a la primera etapa de secundaria: del 17,18% de las mujeres en 2012 (16,05% en el caso de los varones), se ha pasado en 2018 a 9,6% (9,8% en los varones). A su vez, el 33,7% de las mujeres había realizado estudios superiores y, en su caso, doctorado en 2012; ese porcentaje subió al 39,8% en 2018. En el caso de los varones, los porcentajes eran del 30,86% en 2012 y del 34,6% en 2018⁵. Como otros datos relevantes, cabe destacar que la tasa bruta de mujeres que finalizan enseñanzas no universitarias está por encima de la de los varones, salvo en Formación Profesional Básica y en Ciclos Formativos de Grado Medio⁶. No obstante, en el **área tecnológica** la situación de las alumnas presenta distintas brechas. Si bien se constata un ligero avance hacia el equilibrio en el porcentaje de alumnos y alumnas en estudios del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, del total del alumnado sólo el 7% elige una carrera tecnológica, y de este 7% tan solo el 28% son mujeres. Si nos remitimos solo a ingenierías, las alumnas representan tan solo un 20%. La situación en los grados de formación profesional es semejante.

➤ **El asociacionismo de mujeres**. El impacto de la crisis económica supuso una significativa reducción presupuestaria en las políticas de igualdad, siendo ésta menos acentuada en el ámbito de la violencia de género. La reducción presupuestaria dio lugar a una reducción de programas e iniciativas. En 2018, el presupuesto del organismo de igualdad de referencia, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en adelante IMIO), todavía no había recuperado los presupuestos anteriores a la crisis y se ha situado en torno al de 2011. Ante esta situación, ha habido una fuerte respuesta del movimiento feminista -respaldado por la sociedad civil-, que se ha mostrado muy activo ante organismos internacionales y que ha planteado una demanda sostenida a lo largo de estos últimos años que culminó en extendidas movilizaciones. El movimiento de mujeres se ha articulado y organizado mediante “**plataformas sectoriales o focales**”, estructuradas para abordar temas específicos. Así, se constituyó la Plataforma 7N contra la violencia o la Plataforma CEDAW Sombra, que han permitido el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y han incrementado su capacidad de incidencia política.

⁴ Para más información véanse respuestas a preguntas 2 y 12.

⁵ Véase Anexo Sección 1ª. 1. 1. Nivel de formación de la población adulta

⁶ Véase Anexo Sección 1ª. 1. 2. Tasa bruta de población que finaliza diversos estudios no universitarios.

➤ **La transversalidad de género**⁷. España cuenta con una **estructura de igualdad** bien articulada y vertebrada, no sólo a nivel de la Administración General del Estado, sino también en las administraciones periféricas, tanto autonómica como local. A través de estas últimas se han puesto en marcha y se han impulsado políticas de igualdad, planes, programas, iniciativas, etc. Los propios **planes de igualdad** adoptados, incluidos los “planes internos” de la Administración General, han contado a su vez con estructuras de coordinación y seguimiento ad-hoc. No obstante, aunque la mayoría de las distintas estructuras están consolidadas formalmente –creándose a través de leyes/normativas- no siempre se convocan o reúnen con la regularidad requerida y/o participan con la intensidad necesaria. En otros casos, la ausencia de reglamentos da lugar a que no se encuentren explícitas las funciones de los órganos o estructuras, lo que no agiliza su funcionamiento.

La dimensión de la **formación** para el personal de la administración se ha contemplado como eje específico en el II Plan de igualdad de la Administración General del Estado. La formación en igualdad forma parte de todos los planes de formación de los departamentos ministeriales y de los cursos selectivos para los nuevos empleados y empleadas de la Administración General del Estado. Entre los desafíos encontrados, se constata que la formación no siempre está suficientemente modulada o adaptada a las distintas categorías o perfiles y que es necesario ampliar el número de personas beneficiarias.

España ha ido avanzando en **metodologías de intervención desde una perspectiva de género**. Sin embargo, es necesario seguir profundizando de forma coordinada con los distintos departamentos ministeriales en distintas áreas, fundamentalmente en la elaboración de presupuestos con impacto de género y en la evaluación de políticas públicas desde una dimensión de género. Como se verá más adelante⁸, los presupuestos de cada año van acompañados de un informe de impacto de género elaborado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda conjuntamente con el IMIO con base en los informes ministeriales elaborados por los centros directivos, las oficinas presupuestarias y las unidades de igualdad de los departamentos. Asimismo, hay que seguir consolidando la aplicación de la perspectiva de género en la práctica y en la cultura organizacional de la Administración General del Estado.

➤ **Ámbito laboral**⁹. La tendencia es favorable a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. La **tasa de paro de mujeres** ha pasado del 25,43% en 2014 al 17,02% en 2018, descendiendo 8,41 puntos porcentuales, y la **tasa de empleo de mujeres** ha experimentado una evolución positiva en el periodo 2014-2017, alcanzando el 53,06% en 2018, según los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE)¹⁰. Asimismo, según los últimos datos publicados por la Oficina Europea de Estadística (en adelante EUROSTAT), la **brecha salarial de género** para

⁷ Para más información véase respuesta a pregunta 32.

⁸ Para más información véase respuesta a pregunta 21.

⁹ Para más información véanse respuestas a las preguntas 2, 6, 7, 9 y 10.

¹⁰ Véase Anexo Sección 1ª. 1.3. Tabla evolución tasas actividad y paro 2014-2018.

España en 2016 era de 15,1% por hora trabajada, situándose en 1 punto porcentual menos que la Unión Europea (en adelante UE)¹¹.

En cuanto a **trabajadores autónomos** inscritos en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social, en 2014, las mujeres representaban el 34,5% y los hombres el 65,5%, mientras que, en 2018, las mujeres han representado el 35,3% y los hombres el 64,7%¹².

A pesar de la mejora constatada estadísticamente, es cierto que todavía existen **importantes desigualdades** que hay que eliminar. Así, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa por debajo de la masculina, la tasa de paro de las mujeres es superior a la de los hombres, existe una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial, temporalidad y peor remuneración en mujeres, una segregación horizontal y vertical y una brecha salarial de género y de pensiones, por lo que **avanzar en la igualdad laboral es una de las prioridades que se ha marcado España**.

Asimismo, es preciso tener en cuenta las **especiales dificultades de inserción socio-laboral** a la que se enfrentan determinados grupos de mujeres, tales como las mujeres migrantes, pertenecientes a minorías, con discapacidad, mujeres mayores sin titulación o mujeres jóvenes.

➤ **Ámbito económico**¹³. Aunque lentamente, la presencia de las mujeres en el ámbito económico está teniendo una evolución positiva. Así, por ejemplo, la **presencia de mujeres en Consejos de Administración** de las empresas del IBEX 35 ha pasado de un 16,9 % en 2014 a un 23,2% en 2018, y en la alta dirección del 14,8% del total de puestos directivos, según datos del Instituto Europeo de Género (*EIGE*, por sus siglas en inglés). Además, hay más mujeres presentes en los ámbitos social o cultural, en la vida política, en las administraciones públicas, en la judicatura y en la universidad. A pesar de un aumento de la presencia de las mujeres en el ámbito económico, es sin embargo necesario avanzar hacia el equilibrio en los nombramientos en puestos de toma de decisiones a todos los niveles (incluidos en los niveles intermedios y al máximo nivel) y especialmente en empresas relacionadas con Ciencia y Tecnología, en beneficio de la sociedad en su conjunto. Otro de los logros a destacar en el ámbito económico han sido los avances en la **promulgación de medidas fiscales** en apoyo de la mujer.

➤ **Ámbito de la agricultura y la pesca**¹⁴. España viene desarrollando en los últimos años ciertas medidas para promover la incorporación de la mujer en el sector agroalimentario y forestal, propiciando su participación¹⁵, otorgando subvenciones

¹¹ Véase Anexo Sección 1ª. 1. 4. Tabla EUROSTAT % de brecha salarial 2010-2016.

¹² Datos del cuarto Trimestre de 2014, 2018 y 2008, Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

¹³ Para más información véanse respuestas a las preguntas 2, 6 y 9.

¹⁴ Para más información véanse, principalmente, respuestas a la preguntas 2, 3 y 18.

¹⁵ Para apoyar la implementación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, se han llevado a cabo una serie de actuaciones orientadas por un lado a mejorar la coordinación entre los distintas Administraciones implicadas en su aplicación y, por otro, a promover el conocimiento de la Ley por parte de los agentes responsables de la tramitación de la titularidad compartida y la difusión de esta Ley entre las potenciales beneficiarias y el resto de la sociedad.

destinadas a entidades de mujeres del medio rural dirigidas a financiar la realización de actividades de información y difusión, concediendo premios de excelencia a la innovación por mujeres rurales, facilitando reuniones de la mesa de mujeres y actividades de puesta en red y de comunicación de la Red Rural Nacional (en adelante RRN) y facilitando la presencia de entidades de mujeres de ámbito nacional en la Asamblea y Comité Ejecutivo de la RRN. Muchas de estas actuaciones fueron contempladas en el **Plan de Promoción de Mujeres Rurales 2015-2018**. Entre los principales **desafíos** a los que se enfrentan las mujeres en el ámbito rural en España, encontramos que, pese a que la mayoría de las mujeres comparten las tareas agrícolas de las explotaciones familiares con sus parejas, únicamente el 32,4% de las mujeres son titulares de las explotaciones agrarias familiares (INE, 2016). Además, destacan las limitaciones presupuestarias derivadas del contexto de crisis económica de los últimos años, la necesidad de seguir trabajando en la concienciación de la sociedad sobre la importancia de la igualdad de género para **eliminar la perpetuación de roles y comportamientos sexistas** y la necesidad de avanzar hacia una mejor dotación de servicios en las zonas rurales que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

En el **sector pesquero y acuícola**¹⁶, las políticas se han encaminado a prevenir la discriminación que se da por razones de género en las zonas costeras o territorios dependientes de la acuicultura. En cuanto a los desafíos, todavía existe una **infrarrepresentación femenina** en ciertas actividades como la pesca extractiva como consecuencia de la permanencia de roles de género, de la existencia de barreras a la contratación femenina a bordo y de la falta de acondicionamiento de los barcos para acoger a tripulaciones mixtas. Existen asimismo dificultades para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

2. ¿Cuáles de las siguientes han sido las cinco prioridades principales para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país en los últimos cinco años mediante legislaciones, políticas o programas?

➤ **Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas**. En 2014 España ratificó el **Convenio de Estambul**, que constituye el primer instrumento de carácter vinculante sobre violencia contra las mujeres y violencia doméstica en el ámbito europeo, siendo el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. En septiembre de 2018 se inició la primera fase del **procedimiento de evaluación** por el Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (en adelante **GREVIO**) de la implementación del Convenio de Estambul por parte de España, mediante la elaboración del informe oficial del país que fue remitido al Consejo de Europa el 18 de

¹⁶ Véase Anexo Sección 1ª. 1. 5. Principales novedades legislativas en materia de pesca.

febrero de 2019¹⁷. Las organizaciones de la sociedad civil remitieron asimismo el Informe Estambul-Sombra al GREVIO¹⁸.

En cuanto a las **novedades legislativas** en este ámbito, cabe destacar, por un lado, la **Ley Orgánica 1/2015**, de 30 de marzo, que introdujo, entre otras cuestiones, nuevos delitos en materia de violencia contra las mujeres en el Código Penal. Además, la **Ley Orgánica 8/2015**, de 22 de julio, introduce importantes modificaciones, entre otras, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, entre las que cabe destacar la operada en el artículo 1, que pasa a considerar como víctimas de esta clase de violencia, junto a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia. Por otro lado, la **Ley 42/2015**, de 5 de octubre, introduce mejoras en el reconocimiento del derecho de asistencia jurídica gratuita a las víctimas de trata de seres humanos y a las víctimas de violencia de género y las menores víctimas de abusos con independencia de la existencia de recursos para litigar, en los procesos vinculados o consecuencia de su condición de víctimas. Más recientemente, cabe destacar la aprobación del **Real Decreto-ley 9/2018**, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la Violencia de Género¹⁹, que, entre otras, aplica las medidas 62 y 63 del Pacto de Estado y modifica el artículo 23 de la Ley 1/2004, permitiendo acreditar la condición de víctima de violencia de género por otras vías, como a través de un certificado de los servicios sociales o de los servicios públicos de acogida cuando la víctima no haya presentado denuncia.

En segundo lugar, destacan los planes y estrategias nacionales. La **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016**, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de julio de 2013, fue un instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con esta forma de violencia, que unificó en un mismo documento de forma coherente, coordinada y sistematizada **284 medidas de actuación** (organizadas en torno a cuatro objetivos generales y tres ejes transversales). Por su parte, el **Plan Integral de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con Fines de Explotación Sexual 2015-2018**, es un instrumento multidisciplinar en el que se enmarcan las competencias atribuidas a los distintos departamentos ministeriales en la materia. El Plan, partiendo de las recomendaciones derivadas de las evaluaciones e informes elaborados por organismos nacionales e internacionales, propone una **estrategia asentada en siete pilares**: enfoque derechos humanos, enfoque de género, primacía del interés superior del menor, mejora del conocimiento de las situaciones de trata con fines de explotación sexual, las víctimas en el centro del proceso, persecución del delito y enfoque integral, cooperación y participación.

¹⁷ Disponible en <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/spain>

¹⁸ Disponible en <https://plataformaestambulombra.wordpress.com/>

¹⁹ Véase Anexo Sección 1ª. 2. 1. Principales novedades legislativas en materia de violencia contra las mujeres.

Por último, merece una mención especial el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, aprobado en 2017 para el periodo 2018-2022. Este Pacto está integrado por los informes de la Subcomisión del Congreso y de la Ponencia del Senado, constituidas al efecto, **contemplando 214 y 267 medidas**, respectivamente, para avanzar en la eliminación de la violencia contra las mujeres. Están articuladas en torno a 10 ejes, entre los que se encuentran la ruptura del silencio: sensibilización y prevención; mejora de la respuesta institucional: coordinación y trabajo en red; perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas; intensificación de la asistencia y protección de menores; impulso de la formación que garantice la mejor respuesta asistencial; seguimiento estadístico; recomendaciones a comunidades autónomas, entidades locales y otras instituciones; visualización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres; compromiso económico y seguimiento del Pacto. El **compromiso económico para 2018** se ha materializado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 y se ha concretado en la transferencia de 100 millones de euros para las Comunidades Autónomas, de 20 millones de euros para los Ayuntamientos y de 80 millones de euros para el Estado.

➤ **Derecho al trabajo y derechos en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional o adelanto profesional)**. En relación con la situación del mercado de trabajo, ya mencionada, los principales indicadores -tales como la tasa de empleo femenina- muestran una evolución positiva, aunque siguen persistiendo desigualdades entre mujeres y hombres. Existe una diferencia en torno a 11 puntos porcentuales en la tasa de actividad y de 4 puntos porcentuales en la tasa de paro. Asimismo, la disparidad salarial por razón de género persiste y constituye una de las preocupaciones de los poderes públicos²⁰.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral viene siendo objeto de especial atención por parte de los poderes públicos, como evidencia su regulación en **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIE) así como su desarrollo a través de instrumentos programáticos como el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** (en adelante, PEIO) -en el que era uno de sus ejes principales-, y otras medidas contenidas en las Estrategias Nacionales y Planes Anuales de Empleo.

Se ha de destacar que el **Salario Mínimo Interprofesional ha sido elevado un 22,3% en 2019**, a 900€/mes. El acuerdo del Diálogo Social en 2017 es subirlo en 2020 a 850€ por 14 pagas (990€ en 12 mensualidades) en cumplimiento de la Carta Social Europea. Ello tiene un impacto directo en trabajadoras jóvenes, empleadas de hogar, hostelería, comercio, turismo, limpieza, ayuda a domicilio, gerocultoras, operadoras de *call center*, monitoras escolares y del campo, subiendo la cotización y prestaciones por paro y pensiones.

Desde el IMIO se siguen reforzando las **medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en el ámbito de la empresa, contra la brecha

²⁰ Véase Anexos Secciones 1ª. 1. 3 y 1ª. 1. 4.

salarial y se llevan a cabo actuaciones para abordar la segregación horizontal²¹ y vertical²².

➤ **Emprendimiento de las mujeres y empresas de mujeres**²³. Según el **Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2017-2018**, sobre emprendimiento femenino, la Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) española ha aumentado un punto con respecto al año anterior, con una participación de hombres relativamente mayor que mujeres (55,1% frente 44,9%), si bien la brecha de género a la hora de emprender viene disminuyendo de forma continua desde 2012²⁴. En cuanto a las percepciones sobre las capacidades para emprender, las mujeres puntúan más bajo en las que facilitan emprender (percepción de oportunidades, confianza en sus habilidades y modelos de referencia) y más alto en aquellas que inhiben el comportamiento emprendedor (miedo al fracaso). La menor diferencia de género está en la percepción de poseer los conocimientos y habilidades.

Para potenciar la actividad emprendedora de las mujeres, el **IMIO** presta especial atención al asesoramiento y acompañamiento en el emprendimiento, diseño e implantación del plan de negocio y a facilitar el acceso a la financiación, mediante, por ejemplo, el **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres**, el apoyo a la **financiación a través de microcréditos**, el **Programa con Asociaciones de Empresarios Trabajadores Autónomos** y el Programa **“INNOVATIA 8.3”**²⁵. Por su parte, las **organizaciones de la sociedad civil** también han puesto en marcha programas de emprendimiento, a través de los cuales se ofrece un acompañamiento integral a las mujeres que quieren emprender.

En el ámbito de la **pesca**, la **Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero** (en adelante REMSP) ha impulsado la iniciativa empresarial femenina mediante la recopilación, difusión y reconocimiento de proyectos promovidos por mujeres del sector que son considerados buenas prácticas, de manera que sirvan de ejemplo e inspiración para nuevas emprendedoras. También se ha divulgado información en relación a las fuentes de financiación disponibles para la puesta en marcha de nuevos modelos de negocio, de las que pueden beneficiarse las mujeres, especialmente en el marco del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca.

➤ **Protección social con perspectiva de género (por ejemplo, cobertura sanitaria universal, transferencias en efectivo, pensiones)**. El 27 de julio de 2018 se reinstauró en España la **sanidad pública universal** a través del **Real Decreto Ley 7/2018**, que anuló la anterior normativa que condicionaba el acceso al Sistema Nacional de Salud al cumplimiento de una serie de requisitos²⁶.

²¹ Véase las actuaciones del IMIO en la respuesta a la pregunta 6.

²² Para más información sobre programas del IMIO para impulsar la promoción profesional de las mujeres y su liderazgo, véase respuesta a pregunta 19.

²³ Véase respuesta a pregunta 9.

²⁴ Por otra parte, en 2017 creció el número de mujeres autónomas un 0,4% más que los hombres.

²⁵ Véanse respuestas a las preguntas 9 y 12.

²⁶ Véase respuesta a la pregunta 11. Sobre las medidas de protección social impulsadas por España véase respuestas a las preguntas 9 a 12.

➤ **Inclusión digital y financiera para las mujeres.** Para fomentar la inclusión de las mujeres en la sociedad digital, dentro del marco del PEIO 2014-2016 y de la Agenda Digital para España, se adoptó el **Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017**, cuyos objetivos fundamentales eran aumentar la participación general de las mujeres en las TIC y específicamente de las mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC y su protagonismo en el sector, incrementar los contenidos digitales de interés para las mujeres, incrementar el uso de servicios públicos digitales por las mujeres y la confianza y seguridad de las mujeres en las TIC. Las **124 actuaciones** previstas en el Plan se estructuran en diversos tipos en función de su temática, destacando por su importancia las actuaciones de “Información, difusión y sensibilización”, “Formación en habilidades TIC”, “Fomento de contenidos digitales de interés para las mujeres” y “Promoción del acceso a dispositivos y desarrollo de contenidos”. Las actuaciones han sido ejecutadas por siete departamentos ministeriales responsables del cumplimiento del Plan, correspondiendo al IMIO, en coordinación con los Ministerios implicados, realizar tanto el seguimiento anual como la **evaluación final del Plan**. El presupuesto ejecutado en el marco de este Plan ha ascendido a un total de 50.977.841 € en el periodo 2014-2017.

Cabe señalar que, en el marco de este Plan, el IMIO ha desarrollado los programas **CERES, REA, ADA, DIANA y ATENEA e INNOVATIA**, y ha llevado a cabo acciones de sensibilización y difusión²⁷.

Por último, el **Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información** (en adelante ONTSI), ha puesto en marcha un Barómetro de la e-Igualdad y ha creado un Grupo de expertas/os “Igualdad de género en la sociedad digital”. Además, en diciembre de 2019 publicó un **Dossier de indicadores del índice de desarrollo digital de las mujeres en España y Europa**²⁸.

3. Durante los últimos cinco años, ¿ha adoptado medidas específicas para prevenir la discriminación y promover los derechos de las mujeres y niñas víctimas de múltiples e interrelacionadas formas de discriminación?

➤ **Mujeres que residen en zonas remotas y rurales.** En octubre de 2015 se aprobó el **Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural 2015-2018**, enmarcado en el PEIO 2014-2016. Este Plan aborda los principales ámbitos que atañen a las mujeres rurales, como son el empleo y el emprendimiento, la incorporación de las mujeres rurales a la agricultura y la ganadería, el empoderamiento rural, la mejora de la presencia de mujeres en cooperativas y otros instrumentos de la economía social, el fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres rurales, la conciliación y corresponsabilidad, así como, la mejora del conocimiento general de las mujeres rurales y de su realidad. Actualmente se ha llevado a cabo un informe intermedio y se realizará

²⁷ Véase la respuesta a la pregunta 12.

²⁸ https://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/ontsi/files/IndicadoresWiDI2018_1.pdf

un informe final del mismo. En el marco de este Plan, el IMIO lleva a cabo el **Programa para fomentar el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión de las sociedades del sector agroalimentario**, en colaboración con las Cooperativas Agro-alimentarias de España en diez Comunidades Autónomas. También se lleva a cabo el **Programa “Desafío Mujer Rural”** para fomentar el emprendimiento femenino en el mundo rural, prestando apoyo técnico y acceso a líneas de financiación y micro-financiación e incluyendo formación, coaching y un concurso para emprendedoras de proyectos o ideas de negocio innovadoras vinculadas a la economía rural. Además, existe el **portal web “Desafío Mujer Rural”**²⁹ que contiene una plataforma de comercio electrónico (tienda virtual) para difundir y vender sus productos y servicios de forma accesible, documentación y recursos formativos, sirviendo de punto de contacto entre emprendedoras. Cabe mencionar asimismo el **Programa “CERES” de formación en alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales**.

En relación con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el **ámbito de la pesca y la acuicultura**, España ha impulsado en los últimos 5 años una serie de políticas y líneas de actuación a través de las actividades de la **REMSP**, que ha puesto en marcha una serie de reconocimientos, como “Historias de una vida en la pesca” o el reconocimiento a “Jóvenes mujeres de la pesca”. Se ha introducido el principio de igualdad en la **Ley 33/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica la **Ley 3/2001**, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado y se ha desarrollado una Estrategia de género específica para el sector, con la redacción y aprobación del **Plan para Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020**. El asociacionismo y liderazgo femenino se ha impulsado con el surgimiento de una **Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca** (ANMUPESCA). Las mujeres del sector pesquero comienzan a tener una mayor presencia en medios de comunicación y protagonizan foros de debate de primer nivel como la **I Conferencia Internacional de Mujeres de la Pesca**, que tuvo lugar en noviembre de 2018 en Santiago de Compostela.

➤ **Mujeres con discapacidad.** La Ley General de la Discapacidad, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, incluyó como uno de sus principios inspiradores la igualdad entre hombres y mujeres y estableció una protección especial por parte de las Administraciones Públicas para aquellas personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple, citando expresamente a las mujeres con discapacidad y, dentro de aquellas, a víctimas de violencia de género. Esta Ley obliga a los poderes públicos a adoptar medidas de acción positiva para la consecución de dicho objetivo. Por ello, a partir de 2011 se han elaborado y aprobado multitud de **Planes para las personas con discapacidad** en los que se han incorporado medidas específicas para mujeres con discapacidad, teniéndose en cuenta la perspectiva de género para su elaboración. Entre estos Planes se encuentra el **Plan estatal de Acción de la Estrategia Española de Discapacidad 2014-2020** y planes autonómicos como, entre otros, el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para las**

²⁹ <http://desafiomujerrural.es/>

personas con discapacidad 2016-2020 de la Junta de Castilla y León o el III Plan de Acción de la Comunidad de Madrid.

En cuanto al **empoderamiento de las mujeres con discapacidad**, España ayudó a la creación en 2014 de la Fundación CERMI – Mujeres, firmándose en 2017 un Convenio de colaboración entre el Real Patronato de la Discapacidad y dicha entidad para promover y financiar sus actividades y fines. Además, España apoyó la candidatura de una mujer con discapacidad para su reelección al Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2012 y para su elección al Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en 2016 y 2018, con el fin de promover las sinergias entre ambas Convenciones en el ámbito de Naciones Unidas y luchar en el ámbito de la igualdad de género por las reivindicaciones de las mujeres con discapacidad. Finalmente, en 2018 se firmó un Convenio con la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad, para la realización de un encuentro sobre feminismo y empoderamiento de las mujeres con discapacidad³⁰.

➤ **Mujeres migrantes.** En 2018, se aprobó el Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio³¹, mediante el cual **se ha reinstaurado la sanidad pública universal y acabado con la exclusión de los y las inmigrantes indocumentados**³². En el ámbito laboral, se viene realizando por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) una campaña que vigila que las condiciones de trabajo de inmigrantes no sean discriminatorias y cuyo número de actuaciones se ha incrementado de forma constante en los últimos años. Ya en el **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2018-2020**, que aprobó el Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, se incluía una línea de acción específica dirigida a las personas trabajadoras inmigrantes, destinada a “ejecutar un plan de actuación para mejorar la protección de los derechos laborales de los inmigrantes que residen en España, favoreciendo que tengan un mejor conocimiento de sus derechos sociales y de las vías para ejercitarlos, incluido el recurso a la Inspección de Trabajo”³³. Con la aprobación del **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020**³⁴ se dedican varias medidas operativas a esta materia, con el objetivo fundamental de intensificar la actividad planificada de la ITSS, con perspectiva de género. Así, se permite comprobar que las condiciones de trabajo -especialmente de las **mujeres migrantes en sectores como el agrario**- no son discriminatorias, facilitando el ejercicio de sus derechos en lo que se refiere a la relación con la ITSS mediante la puesta a disposición de formularios de denuncia traducidos. Además se lleva a cabo una labor de asistencia técnica que ayuda a entender la importancia de cumplir con la normativa y el principio de igualdad.

Desde el IMIO, por su parte, se desarrollan **programas de inserción laboral** dirigidos, entre otros colectivos, a mujeres migrantes (Programa Clara y programa SARA)³⁵. Por

³⁰ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/11/14/pdfs/BOE-A-2018-15555.pdf>

³¹ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2018/07/27/7/dof/spa/pdf>

³² Véase respuesta a la pregunta 11.

³³ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/04/19/pdfs/BOE-A-2018-5329.pdf>

³⁴ <http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf> . Para más información sobre el Plan, véase la respuesta a la pregunta 6.

³⁵ Para más información véase respuesta a pregunta 10.

otra parte, el Servicio de **Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica**, a través de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, ha atendido desde 2015 un total de 667 casos de discriminación a mujeres, de los cuales 569 fueron de carácter individual y 98 colectivos³⁶.

➤ **Mujeres en contextos humanitarios**. En 2017 se lanzó una convocatoria específica para proyectos de acción humanitaria que prioriza intervenciones dirigidas a poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad, entre ellas mujeres y niñas, y que ha adoptado el **marcador de género y edad de ECHO**, como herramienta que mide el grado de integración de las cuestiones de género en los proyectos. Las **Estrategias humanitarias** de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante AECID) y los documentos de planificación bianual de la Oficina de Acción Humanitaria (en adelante OAH) en los contextos de focalización prioritaria (Crisis Siria e Iraq, Sahel, Palestina, Población refugiada saharauí y América Latina y Caribe) establecen que se promoverá que los proyectos humanitarios aseguren que mujeres y hombres, niñas y niños se beneficien por igual de todos los servicios, recursos y medidas de protección.

4. ¿Ha afectado la creciente oleada de crisis humanitarias (provocadas por conflictos, fenómenos meteorológicos extremos u otros sucesos) a la implementación de la PAB en su país?

Sí. La OAH de la AECID tiene un mandato enfocado mayoritariamente en **proyectos de protección y asistencia a personas refugiadas y desplazadas**. En los últimos 4 años esta Oficina ha priorizado los proyectos que abordan necesidades específicas de mujeres y niñas refugiadas y desplazadas. En este sentido, el Pacto de Estado contra la violencia de género, ya citado, incluye dos medidas directamente relacionadas con mujeres refugiadas (31 y 32).

5. ¿Cuáles de las siguientes considera su país como las cinco prioridades principales para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país en los próximos cinco años mediante legislaciones, políticas o programas?

➤ **Educación de calidad, formación y enseñanza de por vida para mujeres y niñas**. Para acelerar el progreso de mujeres y niñas a través de la educación, se prevé impulsar la presencia de alumnas en estudios del ámbito de las ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, profundizar en la prevención de la violencia de género y la convivencia en el centro escolar, avanzar en la consolidación del principio de coeducación como instrumento para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y

³⁶ Véase Anexo Sección 1ª. 3. 1. Para más información sobre el servicio, consultar: <https://asistenciavictimasdiscriminacion.org/>

mujeres y, por último, mejorar en la formación y especialización de equipos docentes en aspectos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.

Para avanzar en la implementación de los anteriores objetivos, se han previsto una serie de medidas³⁷, entre las que se encuentran el **Proyecto de Ley Orgánica de modificación de la actual Ley de Educación**, la creación de un **Grupo de Trabajo de Cooperación Territorial en materia de Igualdad y coeducación**, la elaboración en 2019 del informe **“Igualdad y Coeducación en el sistema educativo español”**, el desarrollo de la tercera **investigación estatal sobre actitudes de los adolescentes españoles en relación a la violencia de género** y la celebración de las **Jornadas Intercambia 2019**.

➤ **Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas**. La erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres, entendida como la manifestación más cruel de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, es un compromiso firme del Gobierno de España. El aumento de las agresiones sexuales múltiples es una preocupación compartida con la sociedad civil.

El **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, ya citado, marca la **hoja de ruta a seguir hasta 2022** para la erradicación de la violencia contra las mujeres con acciones en todos los ámbitos³⁸. El nuevo PEIO 2019-2022 -pendiente de aprobación por el Consejo de Ministros y que recoge las aportaciones de la sociedad civil- resume los objetivos estratégicos del Pacto: (1) prevenir la violencia contra las mujeres mediante **acciones de sensibilización y concienciación** de la sociedad sobre las consecuencias de la desigualdad y las conductas violentas; (2) mejorar la respuesta que desde las instituciones y otros organismos y entidades se da a las víctimas mediante el **trabajo coordinado**; (3) perfeccionar los **mecanismos de asistencia, ayuda y protección de las víctimas**, asegurándoles protección preferente, especializada y profesionalizada; (4) **fomentar la especialización** de las y los profesionales que trabajan o tienen contacto con las víctimas en cualquiera de sus manifestaciones. Entre las medidas que prevé el Pacto, se encuentran, por otra parte, las destinadas a avanzar en un marco normativo para la **completa aplicación del Convenio de Estambul**.

➤ **Derecho al trabajo y derechos en el trabajo (por ejemplo, disparidad salarial por razón de género, segregación ocupacional o adelanto profesional)**. Es esencial garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, abordando las brechas de género que aún subsisten en este ámbito. Para ello, se ha aprobado recientemente el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**³⁹.

³⁷ Véase Anexo Sección 1ª. 5. 1. Medidas previstas para acelerar el progreso de mujeres y niñas en su país en los próximos cinco años.

³⁸ http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_refundido_PEVG_.pdf En relación al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se remite a la respuesta a la pregunta 2 y a la Sección 2ª, apartado “Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos” –respuesta a preguntas 13 a 18-, donde se explica en mayor detalle el Pacto de Estado contra la violencia de género.

³⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Se trata de una norma transversal que adopta medidas específicas para promover el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre progenitores, **ampliando de forma gradual el permiso de paternidad (que se pasa a denominar permiso por nacimiento y cuidado del menor) hasta lograr su equiparación con el actual permiso de maternidad en 2021**; reforzar el derecho de las personas trabajadoras a la **igualdad de remuneración** sin discriminación por razón de sexo; y, ampliar la **obligatoriedad de los Planes de Igualdad a empresas de 50 o más trabajadores**, con un régimen transitorio hasta el 2021. Asimismo, este Real Decreto-ley pone en valor la figura del **cuidador no profesional de personas en situación de dependencia**, recuperando su cotización a la seguridad social⁴⁰.

En el ámbito del **empleo público**, es importante mencionar que el **PEIO 2019-2022**, en su eje de Transversalidad de Género, dentro de la línea de intervención sobre capacitación y formación, prevé mantener y reforzar el programa de formación del funcionariado con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública en el marco del **III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado**, que está en fase de elaboración. En este sentido, se van a poner en marcha nuevas acciones de formación, ampliando los colectivos beneficiarios, así como las temáticas a abordar (corresponsabilidad, sesgos de género, acoso sexual, violencia de género, etc.).

Por otro lado, desde el IMIO se van a seguir potenciando actuaciones y programas para la igualdad de género en el ámbito de la empresa, para fomentar el emprendimiento y para el fortalecimiento de la promoción profesional, liderazgo y presencia de mujeres en puestos de decisión⁴¹.

➤ **Trabajo de cuidados y doméstico no remunerados/Conciliación de la vida familiar y profesional (por ejemplo, permiso de maternidad o licencia parental, servicios de atención)**. La promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores se consideran elementos esenciales para el cumplimiento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos. El hito en esta materia lo representa el ya mencionado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que en primer lugar, **amplia progresivamente los permisos por nacimiento y cuidado del menor del progenitor distinto a la madre biológica hasta su equiparación** y en segundo lugar, **refuerza las políticas públicas destinadas a la atención y cuidado de menores, así como de las personas en situación de dependencia**. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Por otra parte, el próximo PEIO 2019-2022 prevé un conjunto de medidas dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y la

⁴⁰ Véase desarrollo de estas medidas en las respuestas a las preguntas 6 y 7.

⁴¹ Véase desarrollo actuaciones en las respuestas a las preguntas 6, 9, 12 y 19.

corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Entre ellas, se encuentra la **difusión e impulso de buenas prácticas empresariales** en esta materia y llevar a cabo un **estudio que estime el retorno económico y social** de la inversión en servicios de cuidado.

➤ **Inclusión digital y financiera para las mujeres**. Las políticas públicas de igualdad deber remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología para que las mujeres estén preparadas para el reto de la Revolución Industrial 4.0. Al estar infrarrepresentadas en las disciplinas STEM, el próximo PEIO prevé una línea de intervención para el abordaje integral de las mujeres en la sociedad de la información y la economía digital, que abarque desde la sensibilización/orientación hasta la formación y la práctica en empresas, incorporando también a las mujeres que no tienen una alta cualificación, impulsando una cultura STEM que contribuya a la ruptura de estereotipos, y continuando con los programas para intensificar y mejorar el acceso, formación y capacitación en habilidades TIC de las mujeres y niñas⁴².

Por último, Red.es -entidad pública empresarial del Ministerio de Economía y Empresa que depende de la Secretaría de Estado para el Avance Digital-, prevé poner en marcha una nueva línea de **convocatorias de ayudas en materia de Ciudadanía Digital**, dirigida a impulsar el empoderamiento y protagonismo de la ciudadanía en la construcción y gobernanza de la Sociedad y la Economía Digital, así como a desarrollar actuaciones que favorezcan la reducción de brechas digitales. Dentro de la misma se prevé una convocatoria específica sobre igualdad de género.

⁴² Véase programas desarrollados en la respuesta a la pregunta 12.

SECCIÓN II. PROGRESO EN LAS 12 ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACIÓN

1. Desarrollo inclusivo, prosperidad compartida y trabajo decente

6. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para avanzar en la igualdad de género con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y el empleo remunerados?

➤ **Fortalecimiento o refuerzo de las leyes, y las políticas y prácticas en el lugar de trabajo que prohíben la discriminación en los procesos de contratación, retención y promoción de las mujeres en los sectores público y privado, así como una legislación sobre igualdad de remuneración/salario.** En cuanto a las reformas normativas, el Consejo de Ministros aprobó el 1 de marzo el **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, ya mencionado⁴³. Entre otras novedades destinadas a combatir la brecha salarial, este Real Decreto introduce en nuestro ordenamiento el **concepto de 'trabajo de igual valor'**⁴⁴ -con la correspondiente obligación al empresario a pagar la misma retribución-, en línea con la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Asimismo, establece que la empresa llevará un **registro con los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, al que **podrán acceder los trabajadores a través de su representación sindical o del delegado de personal**. Además, se extiende la **obligatoriedad de los Planes de Igualdad a aquellas empresas de 50 o más trabajadores** (previamente, solo era obligatorio para empresas con más de 250 trabajadores). Se establece un régimen transitorio por el que las empresas de más de 150 y de hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de 1 año para que elaboran y aplican un plan de igualdad; las de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de 2 años, y las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras de un periodo de 3 años. Las empresas estarán **obligadas a inscribir dicho plan en el Registro de planes de igualdad de las empresas**, que se desarrollará reglamentariamente.

Por lo que se refiere al **trabajo a tiempo parcial**, cabe hacer referencia a la modificación, en julio del 2018, del **Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, de Protección por Desempleo** (artículo 3.4) para adecuarlo a la sentencia del Tribunal de

⁴³ Véase detallado en respuesta a pregunta 5.

⁴⁴ Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Justicia de la Unión Europea de 9 de noviembre de 2017 (asunto C-98/15), eliminando las diferencias en el cómputo de las cotizaciones por desempleo entre los contratos a tiempo parcial horizontal (se trabaja todos los días laborales en jornada inferior a la ordinaria) y vertical (se trabaja algunos días laborables y otros no, con independencia de la jornada), ya que la normativa excluía, en este último caso, los días no trabajados del cálculo de los días cotizados, reduciendo la prestación por desempleo.

En segundo lugar, en cuanto a los instrumentos, el **Plan Director Por un Trabajo Digno 2018-2020**, de 28 de julio de 2018, potenció la actuación de la ITSS en esta materia, adoptando una serie de medidas que fortalecen el objetivo de lucha contra la discriminación, especialmente aquella por razón de género. Además, se creó la **Unidad de Lucha contra la Discriminación**, integrada por personal con formación especializada para desarrollar las actuaciones de lucha contra la discriminación por razón de género. Por otra parte, el 7 de diciembre de 2018 el Consejo de Ministros aprobó el **Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**, que incluye como objetivo, entre otros, la eliminación de la segregación horizontal y de la brecha salarial de género, para lo cual es necesario desarrollar una formación específica en igualdad. Este Plan contiene un Eje específico (5.4) sobre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y establece como meta la reducción en un 20% de la actual brecha de género entre hombres y mujeres jóvenes en las cifras de paro registrado.

En el **ámbito del empleo público**, durante los últimos cinco años, las políticas de igualdad en el conjunto de las Administraciones Públicas se han centrado en dar cumplimiento a lo dispuesto en la LOIE⁴⁵. El **II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos**, acordado con las organizaciones sindicales, fue aprobado el 20 de noviembre 2015. Este Plan tiene siete ejes de actuación: acceso al empleo público; igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional; formación⁴⁶, información y sensibilización; tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; violencia de género y otras situaciones de especial protección; y medidas instrumentales. En total suman 57 medidas transversales dirigidas a todos los Ministerios y 63 medidas específicas, entre las que encontramos la elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, el desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal de la Administración General del Estado en materia de igualdad o la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Tras tres

⁴⁵ Véase respuesta a la pregunta 7, con carácter más específico.

⁴⁶ Desde 2016 se han impartido un total de 322 formaciones específicas sobre igualdad o violencia de género en la Administración General del Estado, que equivalen a 3.217 horas en la materia; y 62 acciones formativas o informativas en materia de acoso sexual o por razón de sexo. Además, se han realizado 16 cursos para personal directivo incluyendo herramientas para aplicar la transversalidad de género en la gestión pública, y el 34% de 245 acciones formativas impartidas en la Administración General del Estado en materia de recursos humanos ha incluido un módulo de igualdad, y el 26,5% un módulo u horas específicas para violencia de género. Se ha diseñado también un itinerario específico en materia de igualdad para el personal de la Administración General del Estado, con un especial foco en las Unidades de Igualdad, gestores de recursos humanos y personal directivo, con objeto de garantizar la implementación de la transversalidad de género en la gestión pública.

años de vigencia, se ha elaborado un **Informe Final de Seguimiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado (2016-2018)**, y un **resumen ejecutivo** a fin de valorar el grado de cumplimiento y estado de ejecución del Plan. Los resultados muestran una ejecución del 95%, entre medidas ejecutadas (73%) y aquellas que se encuentran actualmente ejecución (22%). El resultado engloba 88 medidas ejecutadas (35 transversales y 53 específicas) lo que equivale al 73% del Plan ejecutado, y 26 medidas en fase de ejecución (22%).

Es importante mencionar asimismo el **Convenio de colaboración entre el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para reforzar las actuaciones conjuntas entre el IMIO y la ITSS**. En este se establecen los mecanismos necesarios para la vigilancia del cumplimiento de la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a impedir la discriminación por razón de género, especialmente en cuestiones como la discriminación salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, protección de la salud y seguridad de las mujeres en la maternidad, embarazo y lactancia, así como tendentes a la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el marco de la **LOIE**, el **PEIO 2014-2016** desarrolló como uno de sus ejes principales, la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial. En cumplimiento del mismo y en relación a las prácticas, desde el IMIO se han llevado a cabo diferentes actuaciones para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Cabe destacar la convocatoria de **subvenciones anuales para la elaboración de planes de igualdad para empresas de entre 30 y 250 personas** no obligadas por la LOIE a tener un plan de igualdad, cubriendo entre otras áreas, el acceso al empleo, el desarrollo de la carrera profesional, las condiciones de trabajo en la empresa, la igualdad salarial y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la corresponsabilidad; la entrega de un **“Distintivo Igualdad en la Empresa”**⁴⁷ a aquellas empresas que se han destacado por su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad⁴⁸, existiendo una **Red de empresas**⁴⁹ que cuenta con este Distintivo, compartiendo conocimientos y buenas prácticas en materia de igualdad; y, el **asesoramiento gratuito**⁵⁰ a empresas y entidades para la elaboración de planes de igualdad.

Por lo que se refiere a la **brecha salarial de género**, se ha creado una **herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género** y se ha diseñado una utilidad software denominada **“Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género”**⁵¹ que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo y utilizarlo para determinar un sistema de retribución.

⁴⁷ Desde 2014, 69 empresas han sido merecedoras de este galardón.

⁴⁸ La web www.igualdadenlaempresa.es apoya y acompaña, de forma integral y gratuita, a las empresas en el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

⁴⁹ La Red cuenta con 149 empresas.

⁵⁰ La web www.igualdadenlaempresa.es apoya y acompaña, de forma integral y gratuita, a las empresas en el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

⁵¹ Ambas herramientas están accesibles en la web www.igualdadenlaempresa.es

Se realizan además actividades de **concienciación y sensibilización** sobre la brecha salarial de género, en especial la celebración del 22 de febrero como “Día de la Igualdad Salarial”.

También cabe reseñar las actividades de concienciación y sensibilización sobre **sesgos inconscientes de género** que pudieran mediar en los procesos de selección y gestión del talento, mediante la realización de talleres dirigidos a personal directivo y de recursos humanos, habiendo realizado durante el 2018 un total de 11 talleres y estando prevista su continuidad durante 2019 y 2020 y **el proyecto para el diseño y valoración de un currículum anónimo** para la selección de personal, iniciado en 2017, al que se han adherido 95 empresas y entidades⁵².

En relación con las **mujeres con discapacidad**, los institutos de la mujer de las Comunidades Autónomas (ejemplos de Aragón y Extremadura) promueven acciones, como el impulso del fomento de los Planes de Igualdad de las Empresas para empresas de menos de 250 trabajadores, asesorías para informar sobre confección de convenios colectivos, bonificaciones y subvenciones a las empresas e incentivar a la Administración para lograr la **ampliación de cuotas que se establece en las ofertas de empleo público dirigidas a la mujer con discapacidad**. A su vez, a las usuarias se les informa de ofertas de ámbito público o privado y de cursos para mejorar su empleabilidad, como “**Empoderamiento de Mujeres en Acción**”, que dota a las mujeres con discapacidad de instrumentos que les facilite orientación laboral para acceder al mercado en condiciones de igualdad, asesoramiento y formación dirigida a profesionales para sensibilizar sobre las condiciones sociales y culturales, demandas y particularidades de las mujeres destinatarias del proyecto, etc.

Por último, en relación a las mujeres en el ámbito rural y específicamente en **ámbito de la pesca**, la REMSP ha realizado actuaciones de visibilidad y concienciación para promover la incorporación de las mujeres a los diferentes ámbitos esta profesión. Asimismo, ha tratado de mejorar los derechos y condiciones de trabajo de las mujeres mediante la realización de diagnósticos sobre la situación laboral de los diferentes colectivos femeninos de la pesca y la acuicultura y a través de encuentros en donde los representantes de las administraciones públicas, entidades sectoriales y asociaciones de trabajadoras comparten opiniones, propuestas y reflexiones en torno a las problemáticas laborales de las mujeres del sector.

➤ **Adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, incluso en el lugar de trabajo.** El **Real Decreto-Ley 6/2019**, ya citado, obliga a las empresas de 50 o más trabajadores a implantar planes de igualdad. Con carácter previo, se deberá elaborar un diagnóstico que, entre sus materias, incluya la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Además, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** incluye entre sus medidas la obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas.

⁵² De entre ellas, 80 empresas y entidades se han comprometido formalmente a implantar un proyecto piloto de 12 meses de duración, cuya evaluación será realizada durante el primer semestre de 2019.

Por otra parte, el **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020** fija el acoso sexual y por razón de sexo como uno de los objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral. En este sentido, contiene una serie de medidas como el incremento del número de actuaciones a realizar relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, o formación especializada en la materia a Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social.

Por último, la **Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT) tiene prevista la elaboración de un Convenio, complementado con una recomendación denominada “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. España está participando activamente en las negociaciones dirigidas a la redacción del texto, cuya finalización está prevista para junio de 2019.

➤ **Planteamiento de mecanismos para garantizar la participación igualitaria de las mujeres en los organismos de toma de decisiones.** La **Ley 31/2014**, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, establece que los **Consejos de Administración** deberán velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, faciliten la selección de consejeras. La Ley obliga a la comisión de nombramientos y retribuciones a establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y a elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo y prevé también que las empresas faciliten información sobre las medidas adoptadas al respecto⁵³.

Asimismo, es importante mencionar la **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia **de información no financiera y diversidad**. La información no financiera deberá concretar la evolución, los resultados y la situación de la empresa o grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Entre otras cuestiones, la Ley potencia las **obligaciones de información de las sociedades anónimas cotizadas** sobre su política de diversidad aplicada en relación al Consejo de Administración, Comité de Dirección y de las Comisiones especializadas que se constituyan en sus normativas. La Política de diversidad debe incluir objetivos, medidas adoptadas y procedimientos para la inclusión

⁵³ Véase Anexo Sección 2ª. 6. 1. Principales novedades legislativas en materia de participación de las mujeres en Consejos de Administración

de un número de mujeres dentro del Consejo de Administración que permita **alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

Por su parte, en febrero de 2015, la Comisión Nacional del Mercado de Valores aprobó el nuevo “**Código de Buen gobierno de las Sociedades Cotizadas**” que insta a las compañías a aprobar una política de selección de miembros del consejo que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencias y género y que esta política de selección promueva el objetivo de que, en el año 2020, el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.

7. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para reconocer, reducir o redistribuir los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados y fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional?

➤ **Presentación o refuerzo de la licencia parental, de maternidad, de paternidad o de cualquier otro tipo de licencia familiar**⁵⁴. El permiso de paternidad se ha ampliado en tres ocasiones desde el año 2014. A través de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, este permiso se amplió en 2016 de dos a cuatro semanas, con efectos desde el 1 de enero 2017, y en 2018, de cuatro a **cinco semanas**. Recientemente, y como se viene reiterando en el informe, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, amplía el permiso de paternidad de forma progresiva hasta equiparar el de los dos progenitores en 2021, pasando a denominarse entonces **permiso por nacimiento y cuidado del menor**. De esta manera, este permiso consistirá en ocho semanas a partir de abril de 2019; 12 semanas en 2020; y, 16 semanas en 2021. Asimismo, **se amplía la obligatoriedad de manera gradual para el progenitor distinto a la madre**, siendo obligatorias las dos primeras semanas ininterrumpidas tras el parto a partir de abril de 2019; las primeras cuatro semanas, en 2020; y, las primeras seis semanas, en 2021. El resto de semanas del permiso podrán distribuirse, de forma acumulada o interrumpida, durante los 12 meses posteriores al nacimiento. En cuanto a la **intransferibilidad de los permisos**, a partir de abril de 2019, la madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio; en 2020, un máximo de 2 semanas; y, finalmente, en 2021, ninguno de los progenitores podrá transferir este derecho al otro. A partir de 2021, ambos progenitores disfrutarán así de **permisos en total igualdad de condiciones, retribuidos al 100% de su salario e intransferibles**.

En España, en 2017 un 92% de las personas que pidieron la excedencia por cuidado de hijos/as y un 84% de las que lo pidieron para el cuidado de familiares fueron mujeres⁵⁵. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en materia de **atención y cuidados de menores y personas en situación de dependencia**, recupera la financiación por parte

⁵⁴ Véase Anexo Sección 2ª. 7. 1. Principales novedades legislativas en materia de conciliación.

⁵⁵ Según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

de la Administración General del Estado de las cuotas a la Seguridad Social derivadas de los convenios especiales que puedan suscribir las personas cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia, en su inmensa mayoría mujeres. Asimismo, esta norma crea una nueva **prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante**, que cubre la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, desde que el lactante cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. En el caso de que ambos trabajen, solo podrá recibirla uno.

Así, este Real Decreto-ley modifica los artículos 34.8 (en materia de adaptación y distribución de la jornada de trabajo) y 37, apartados 3, 4, 5 y 7 (relativos a permisos y reducciones de jornada) del **Estatuto de los Trabajadores**, ampliando los derechos de conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Por otro lado, para **facilitar la conciliación de las personas trabajadoras autónomas**, la **Ley 25/2015**, de 28 de julio, la **Ley 31/2015**, de 9 de septiembre y la **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, han introducido modificaciones en la **Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se han introducido bonificaciones en las cuotas durante un año por motivos de conciliación (cuidado de menores o personas dependientes), mejoras de las bonificaciones durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y se han establecido bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos. Además, se permite excepcionalmente a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes la contratación de una única persona trabajadora por motivos de conciliación.

Es importante destacar en este sentido la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020**, que incluye distintas actuaciones destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los y las trabajadoras y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado. Estas medidas, según el informe elaborado por la Red Española de Pacto Mundial “Impacto de la Estrategia Española de RSE en los ODS” están alineadas con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) número 5.

En el ámbito del **sector público**, el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, incorpora en el artículo 49 e), el **permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**. En 2016 se introdujo también el **derecho a disfrutar de las vacaciones una vez finalizado el año** a que corresponden, en los casos en que una situación de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impida hacerlo y el **permiso retribuido** para las funcionarias en estado de gestación a partir del primer día de la **semana 37** de gestación y desde la **semana 35** en el caso de gestación **múltiple**. Asimismo, se han adoptado diferentes **medidas de conciliación y flexibilidad horaria**

en la Administración General del Estado, para personas empleadas públicas que tengan a su cargo personas con discapacidad; para poder distribuir vacaciones y días de permiso; y, se ha introducido la posibilidad de una jornada de verano prolongada por motivos de conciliación para personas empleadas públicas con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad. Desde marzo de 2019 existe también una **bolsa de horas de libre disposición** de hasta un 5% de la jornada anual, dirigida de forma justificada al cuidado y atención de personas mayores, con discapacidad y/o menores a cargo.

Es importante mencionar que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 reguló un **complemento por maternidad en las pensiones contributivas** del sistema de la Seguridad Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado a las mujeres que hubieran tenido hijos naturales o adoptados. Algunas de estas medidas estaban previstas en el **Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017**, aprobado en desarrollo del PEIO 2014-2016, que tenía entre sus líneas estratégicas una dedicada a conciliación y corresponsabilidad. Por su parte, la Ley de Presupuestos Generales de 2018 reguló el cómputo y promedio anual de horas de la **jornada de trabajo en el sector público y establece la posibilidad de regular una bolsa de horas para conciliación**. En el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, se firmó, el 29 de octubre de 2018, el **Acuerdo para la ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas** en el año 2021, cuya implementación sería progresiva. Este acuerdo se ha llevado a efecto desde 1 de abril de 2019 mediante el **Real Decreto-ley 6/2019**, ya citado.

Por último, en cuanto a las prácticas, desde 2016, en el conjunto de la Administración General del Estado un total de 17 Ministerios u Organismos Públicos han implementado algún tipo de **experiencia de trabajo en red**, lo que corresponde a un 33,3%, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo. En el caso de los Ministerios, el porcentaje que ha impulsado iniciativas de trabajo en red asciende al 53,8%. Además, el 66,7% de los Ministerios han tomado desde entonces alguna medida específica para fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones informativas y de sensibilización en la materia.

➤ **Realización de campañas y actividades de sensibilización para fomentar la participación de hombres y niños en las tareas de cuidados y trabajo doméstico no remunerados.** En 2017, el IMIO puso en marcha el Programa “**la liga de la igualdad**”, con el objetivo de promover la corresponsabilidad en el ámbito familiar y escolar entre el público más joven. Se incluyeron diferentes materiales didácticos y de sensibilización para utilizar en el ámbito escolar y familiar y un certamen online. En 2018, se celebró la **I Liga de Fútbol Sala de carácter mixto** con el objetivo de implicar a la población infantil y adolescente en la realización de las tareas y las responsabilidades domésticas mediante actividades lúdicas y deportivas.

➤ **Otros.** En el marco de la 63 Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), celebrada en Nueva York del 11 al 22 de marzo de 2019,

España organizó un **evento paralelo sobre “el trabajo de cuidados no remunerado y sus consecuencias”** en el que participó M^a Ángeles Durán, primera mujer en ser reconocida con Premio Nacional de Sociología y Ciencia Política.

➤ **Otros.** El Programa **“Equilibrio-Balance”**, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo, se llevó a cabo por el IMIO **en colaboración con la FEMP** y con la entidad análoga en Noruega, KS, desde junio de 2013 hasta diciembre de 2015. Su principal objetivo fue diseñar, implementar y evaluar planes de conciliación y corresponsabilidad en 15 Ayuntamientos españoles con la participación de agentes implicados de cada localidad. También se llevaron a cabo acciones de sensibilización sobre esta materia y de intercambio de buenas prácticas entre los Ayuntamientos participantes.

Actualmente, con carácter anual, el IMIO firma un **Convenio con la FEMP**, cuyo objetivo es impulsar la transversalidad del principio de igualdad de género en las políticas locales, por medio de ayudas dirigidas a fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, la igualdad en el empleo y el empoderamiento de las mujeres, prestando especial atención a las mujeres que residen en zonas remotas y rurales. En el marco de este Convenio se ha elaborado la **Guía “Conciliando desde lo local”** que incluye una recopilación de las mejores prácticas desarrolladas.

Por último, por acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de marzo de 2018 se estableció **el día 23 de marzo como Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.**

8. ¿Ha presentado su país medidas de saneamiento y ahorro, como recortes en el gasto público o reducción del personal del sector público durante los últimos cinco años?

No. Los resultados de los ajustes iniciados en 2010 han situado a nuestra economía en un escenario macroeconómico favorable que ha permitido compensar al personal del sector público los esfuerzos realizados durante los años de la crisis. Así, en este contexto favorable, el presupuesto del ejercicio 2018 permitió **actualizar las retribuciones del citado personal al crecimiento económico, con una subida de un 1,75%**. En el mismo ejercicio, las Administraciones Públicas que cumplieron con los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, contaron a efectos de reclutamiento de nuevos efectivos de personal con el 100% de la tasa de reposición de su Oferta Pública de Empleo en todos los sectores. Además, para aquellos sectores que se considera necesario reforzar, tales como Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (en adelante FCSE), policías autonómicas y locales, se autorizó una bolsa adicional del 8%.

2. Erradicación de la pobreza, protección social y servicios sociales

9. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para reducir/erradicar la pobreza entre las mujeres y niñas?

➤ **Apoyo al emprendimiento y a las actividades de desarrollo empresarial de las mujeres.** El IMIO apoya el emprendimiento de las mujeres a través de distintos programas. El **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres** trata de apoyar las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora en cualquier fase de su proyecto a través de un asesoramiento individualizado que se canaliza a través de las Cámaras de Comercio, distribuidas por el territorio nacional, y a través del portal www.e-empresarias.net, que incluye el acompañamiento a través de una red de mentoras. Este Programa se complementa con un **servicio específico de apoyo a la financiación a través de microcréditos** de hasta 25.000 euros sin avales y con condiciones ventajosas que facilita la entidad financiera Microbank. El Programa ha tenido un importante impacto, habiendo participado y sido atendidas 44.053 mujeres, que han dado lugar a 8.669 proyectos de emprendimiento en el período 2015-2018, y se han concedido 357 microcréditos.

Es importante destacar que existen, por un lado, **bonificaciones/reducciones a la cotización de las empresas por la contratación temporal o indefinida de mujeres**⁵⁶ y, por otro, **bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo** que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado, merece la pena destacar el **programa con la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos** para favorecer la creación de empresas por mujeres, fundamentalmente mayores de 45 años o con mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral, y para mejorar la gestión empresarial a través de acciones formativas y de asesoramiento dirigido a emprendedoras.

➤ **Presentación o refuerzo de los programas de protección social para mujeres y niñas (por ejemplo, transferencias en efectivo para mujeres con hijos, empleos públicos o planes de garantía de empleo para mujeres en edad de trabajar, pensiones para mujeres mayores).** Recientemente, la **Ley 3/2019**, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, crea la **prestación de orfandad en favor de los hijos e hijas de la causante como consecuencia de violencia contra la mujer**. Pueden beneficiarse de esta prestación sus hijos e hijas, siempre que reúnan las circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no cumplan los requisitos para causar una pensión de orfandad. Su importe será el 70% de la base reguladora y serán beneficiarios los menores de 25 años en la fecha del fallecimiento.

⁵⁶ Véase Anexo Sección 2ª. 9. 1. Bonificaciones y reducciones en la cotización de las empresas por la contratación de mujeres.

Además, el **Real Decreto-ley 8/2019**, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha **aumentado las cuantías de las prestaciones económicas por hijo a cargo**.

➤ **Otros: Apoyo al movimiento asociativo.** La participación de la sociedad civil en materia de igualdad de oportunidades se promueve con el apoyo al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, por un lado, a través de la **convocatoria anual de subvenciones** del IMIO, cuyo objetivo es financiar el mantenimiento y funcionamiento tanto de las instalaciones y sedes como de su propia actividad ordinaria, a fin de facilitar la disponibilidad de los medios precisos para el cumplimiento de sus objetivos. Por otro lado, a través de la **convocatoria de subvenciones** a cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas (en adelante IRPF), para el desarrollo de programas dirigidos a las mujeres. En esta última convocatoria se subvenciona a entidades para la realización de actividades consideradas de interés social, financiando programas dirigidos a mujeres que tienen como objetivo la atención a las personas con necesidades de atención integral socio-sanitaria, la atención a las personas con necesidades educativas o de inserción laboral y el fomento de la seguridad ciudadana y prevención de la delincuencia.

➤ **Otros: Promulgación de medidas fiscales en apoyo a la mujer.** El **Real Decreto-ley 9/2015**, de 10 de julio, de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras medidas de carácter económico, añadió un nuevo supuesto de exención en el que se declaran **exentas las ayudas concedidas a las víctimas de delitos violentos** a que se refiere la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, y las ayudas previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y demás ayudas públicas satisfechas a **víctimas de violencia de género** por tal condición.

Por su parte, el artículo 81 de la Ley 35/2006 regula la **deducción por maternidad** y establece una **deducción en la cuota diferencial del IRPF** en favor de aquellas mujeres que realicen una actividad por cuenta propia o ajena y estén dadas de alta en la Seguridad Social o mutualidad sustitutiva, con hijos menores de 3 años. La deducción máxima anual es de 1.200 euros por cada uno de los hijos que otorga el derecho a la deducción, teniendo como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y mutualidades de carácter alternativo devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento, adopción o acogimiento. La **Ley 6/2018**, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 modificó la anterior deducción por maternidad, con efectos desde 1 de enero de 2018, **incrementando en 1.000 euros adicionales** dicha deducción cuando el contribuyente que tenga derecho a ésta satisfaga a guarderías o centros de educación infantil autorizados gastos de custodia (inscripción y matrícula, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación), por hijo menor de tres años, siempre que se hayan producido por meses completos, y no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo exentos.

Por otra parte, el **Real Decreto-ley 27/2018**, de 28 de diciembre, declaró expresamente **exentas las prestaciones por maternidad o paternidad satisfechas por la Seguridad Social**. Dicha modificación legal se extiende, igualmente, a ejercicios anteriores no prescritos, permitiendo que se pueda solicitar la devolución del impuesto soportado antes de que prescriba el ejercicio en el que se declararon las retribuciones que se declaran exentas. Además, el **Real Decreto 1461/2018**, de 21 de diciembre, modifica el Reglamento del IRPF, desarrollando, por una parte, determinadas medidas introducidas por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya aplicación práctica quedaba condicionada al establecimiento de nuevos requisitos reglamentarios, y, por otra, adapta el Reglamento del Impuesto a las modificaciones legalmente establecidas.

En el ámbito de la **tributación autonómica**⁵⁷, las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus competencias normativas en relación con el **IRPF**, contemplan **diversas modalidades de deducción en la cuota del impuesto vinculadas a la maternidad y la conciliación del trabajo con la vida familiar**, en atención a circunstancias como el nacimiento o adopción de hijos, la realización de labores no remuneradas en el hogar, la contratación de ayuda doméstica, la condición de madre de familia monoparental o familia numerosa o el desembolso de gastos de guarderías o centros de educación infantil.

Por otra parte, y en relación **al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídico Documentados** y **al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones**, diversas Comunidades Autónomas han establecido **beneficios fiscales vinculados a la condición de víctima de violencia de género**.

➤ **Otros:** En 2018 se creó un **Alto Comisionado para la lucha contra la pobreza infantil** con el fin de movilizar y coordinar las actuaciones de la Administración General del Estado en materia de **lucha contra la desigualdad y la pobreza infantil**. Se considera necesario mejorar los modelos de intervención social, reforzando todos los programas que sirvan para fortalecer las capacidades de las familias. Estos programas tratan de prevenir las situaciones de desventaja social que vive la infancia y romper el ciclo de transmisión generacional de la pobreza y la exclusión social. Si bien los **servicios básicos para la infancia** en España tienen vocación de universalidad y gratuidad, esta gratuidad dista de ser completa en diversos ámbitos como la educación de 0 a 3 años, el material escolar, los libros de texto, los comedores escolares o incluso los gastos farmacéuticos, que representan a menudo una carga importante para las familias con hijos a cargo, y en especial para las familias monoparentales dada su especial vulnerabilidad. Por todo ello, estos servicios han de mejorarse y reforzarse, garantizando mayor eficiencia en su prestación, en especial cuando los destinatarios son familias con hijos a cargo.

⁵⁷ Véase Anexo Sección 2ª. 9. 2. Medidas tributarias autonómicas.

10. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para mejorar el acceso de mujeres y niñas a protección social?

➤ **Presentación o refuerzo de la protección social para mujeres desempleadas.** El **Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016** (PNAIN) fue la herramienta principal contra la pobreza y la exclusión social. Este Plan tuvo en cuenta la perspectiva de género de forma transversal, tanto en las medidas incorporadas como en el diagnóstico de situación social del que se parte, incorporando indicadores diferenciados por género. Así, en su **Objetivo Estratégico 1**, dirigido a impulsar la inclusión sociolaboral a través del empleo de las personas más vulnerables teniendo en cuenta a las familias con hijos menores de edad en situación de riesgo de exclusión, se ha considerado que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral por lo que se incluyen actuaciones específicas y medidas de acción positiva que refuerzan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Su **Informe Final de Seguimiento y Evaluación** recoge las medidas implementadas y sus resultados más destacados.

Este informe fue utilizado para la elaboración de la **Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2019-2023)**, aprobada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2019. Junto a la mejora de la protección social, esta Estrategia pone especial acento en prevenir las situaciones de vulnerabilidad, invirtiendo en las personas y mejorando su educación y formación. La Estrategia se inspira en la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador y, en especial, en su objetivo de sacar antes de 2020 a 20 millones de personas del riesgo de pobreza y exclusión social en toda la Unión Europea. Además, se formula en consonancia con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en la Cumbre Social de Gotemburgo en noviembre de 2017, en la que se establecieron principios y derechos relativos a la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado laboral, unas condiciones laborales justas y la protección y la inclusión social. Asimismo, la Estrategia entronca directamente con los ODS y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, participando en la ejecución del Plan de Acción español de la Agenda 2030, de manera prioritaria del Objetivo 1 “Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo” y del Objetivo 10 “Reducir la desigualdad de los países y entre ellos”. La Estrategia se integra en el Plan de Acción de la Agenda 2030 como política palanca del área prioritaria “Prevención y lucha contra la pobreza, la desigualdad, y la exclusión social”.

Asimismo, se aprobó el **Programa de Fomento e Impulso de la Economía Social 2015-2016** y la **Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020**. Ambos documentos aplican de manera transversal la perspectiva de género, contando la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020 con un eje específico, el Eje 9, dedicado al fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social. Su objeto es mostrar y potenciar la contribución de la economía social a la reducción de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, articulando distintas medidas que pongan en valor la apuesta de este modelo por la

igualdad de oportunidades y la no discriminación. También incluye un eje, el Eje 11, que impulsa la participación de la economía social en la implantación de los ODS

Por último, en cuanto a las prácticas, desde el IMIO se llevan a cabo, entre otros, el **Programa “Clara”**, desarrollado en colaboración con entidades locales, para mujeres en situación de vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, pertenecientes a minorías, inmigrantes, con discapacidad y ex-reclusas), a través de un itinerario integrado y personalizado de inserción socio-laboral. En 2018, y como continuidad a este Programa, se puso en marcha **“Empléate desde la Igualdad”**, con una previsión de 40 programas hasta 2021, con Ayuntamientos sitos en zonas con menor renta y alto paro del ámbito urbano y rural. Por otro lado, se ha desarrollado el **Programa “SARA”**, en colaboración con **entidades de la sociedad civil** (Fundación Secretariado Gitano, Cruz Roja Española, Federación Española de Universidades Populares y Fundación CEPAIM), para la inserción socio-laboral de mujeres en riesgo de exclusión (mujeres inmigrantes, mujeres mayores, mujeres jóvenes y mujeres de grupos minoritarios), mediante convenios que articulan subvenciones nominativas con carácter anual. Por último, la **“Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género”** ha tratado de promover la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y desarrolla actuaciones de sensibilización, que se lleva a cabo **en colaboración con grandes empresas y con entidades del tercer sector**. En la actualidad 128 empresas forman parte de la Red, realizando actuaciones en materia de sensibilización contra la violencia de género. Desde la puesta en marcha de esta iniciativa hasta julio de 2018, se realizaron 6.518 contratos que beneficiaron a 5.415 mujeres víctimas de violencia de género. En el marco de esta Red se ha elaborado un **“Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género”**.

➤ **Presentación o refuerzo de las transferencias monetarias no condicionadas.** Como ha puesto de relieve el **Informe sobre España del Semestre Europeo de 2019**, la capacidad de las transferencias monetarias para reducir la pobreza en España se sitúa entre las más bajas de la Unión Europea. Para hacer frente a esta deficiencia, la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023, apuesta por poner en marcha un **Ingreso Mínimo Vital** (en adelante IMV) estatal que asegure a las personas un nivel básico de renta a lo largo del ciclo vital ante posibles contingencias y para evitar que ninguna persona u hogar caiga por debajo de un nivel de vida básico. En este contexto, para hacer frente a la pobreza infantil en España y con el objetivo de erradicar la pobreza severa en los hogares, se priorizará la **protección económica de hogares con menores**. Poner el foco en estas formas más extremas de pobreza contribuirá a cerrar brechas de género en la exclusión económica, al concentrar los beneficios en un grupo poblacional donde los hogares monomarentales están sobrerrepresentados.

➤ **Reforma de los planes de protección social contributiva para consolidar el acceso de las mujeres y los niveles de prestaciones.** De 2012 a 2018 la brecha de

género en las pensiones se ha reducido en 2,7 puntos, situándose en un 36,8%, según datos de la Seguridad Social correspondientes a los meses de febrero de cada año.

Al respecto, cabe destacar que la **Ley 48/2015**, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, aprobó un nuevo **complemento por maternidad en las pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente**, con efectos de 1 de enero de 2016, con el objetivo de reducir la brecha de género, para aquellas mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados, y que sean beneficiarias de las citadas pensiones contributivas de la Seguridad Social. Este suplemento se sumará al importe de la pensión y consiste en un porcentaje, dependiendo del número de hijos naturales o adoptados que haya tenido la pensionista antes de serle reconocida la prestación, según el baremo siguiente: 5% por dos hijos, 10% por 3 hijos, 15% por 4 o más hijos.

Por su parte, el **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, **ha incrementado en un 3% las cuantías de las pensiones mínimas**, para el año 2019, así como las **pensiones no contributivas y del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez**, no concurrentes. Hay que tener en cuenta que los beneficiarios de estas prestaciones son en muchos casos mujeres mayores con carreras de cotización reducidas. También prevé esta norma el incremento de la **cuantía de la pensión de viudedad**, mediante el incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la prestación del 56% al 60%, a partir del 1 de enero de 2019. Dicho porcentaje ya había sido aumentado desde el 52% al 56%, a partir del mes de agosto de 2018, como consecuencia de la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

➤ **Mejora del acceso a la protección social para poblaciones concretas.** El segundo objetivo general de la **Estrategia Nacional Integral para Personas Sin Hogar 2015-2020** es reducir el número de mujeres sin hogar mediante medidas como la incorporación de la perspectiva de género en los estudios relativos a las personas sin hogar o la creación de un protocolo de asistencia integral respecto a las mujeres sin hogar que sufren violencia. Esta Estrategia advierte de la tendencia a la aparición de más mujeres en un fenómeno que tradicionalmente ha sido principalmente masculino, las cuales sufren con mayor dureza las condiciones de las personas sin hogar.

Por su parte, la **Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012-2020** incluye el enfoque transversal de género, ya que aspectos como el desempleo, la temporalidad, y la jornada parcial, afectan más a las mujeres gitanas tanto en comparación con las mujeres no gitanas como con los hombres gitanos. Entre sus objetivos se encuentra la incorporación efectiva del enfoque de género, desde las Administraciones Públicas, en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas y programas en los ámbitos de la educación y formación, el empleo, la salud y la lucha contra la exclusión social, el desarrollo de estudios sobre cómo afecta la violencia de género a las mujeres gitanas, y puesta en marcha de medidas preventivas.

11. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para mejorar los resultados sanitarios para mujeres y niñas en su país?

➤ **Fomento del acceso de las mujeres a los servicios sanitarios mediante la divulgación de una cobertura sanitaria universal o servicios sanitarios públicos.** Se ha reinstaurado la **sanidad pública universal** a través del **Real Decreto Ley 7/2018**, de 27 de julio, que anuló el Real Decreto 16/2012 que condicionaba el acceso al Sistema Nacional de Salud (en adelante SNS) al cumplimiento de una serie de requisitos. La anterior normativa dio lugar a una serie de problemas relacionados con la salud pública, con la uniformidad de trato en el conjunto del SNS y con la seguridad jurídica de los profesionales sanitarios, pues excluía formalmente a los inmigrantes indocumentados, excepto a los menores de edad, embarazadas, personas con enfermedades infecto-contagiosas y casos de urgencia. El nuevo marco regulador permite a las personas extranjeras no registradas o autorizadas como residentes en España acceder al derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria en las mismas condiciones que las personas de nacionalidad española.

➤ **Divulgación de los servicios sanitarios específicos para mujeres y niñas, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva, mentales, maternos y de VIH.** Teniendo como referencia el artículo 27 de la LOIE, se trabaja de forma transversal a lo largo del análisis de situación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las Estrategias del SNS para que incluyan en sus análisis descriptivos y en la elaboración de objetivos, recomendaciones e indicadores de evaluación, **tanto una desagregación de datos por sexo como un análisis desde la perspectiva de género**, sobre su impacto en la población de mujeres a la que se dirige. Actualmente se está trabajando en la **reactivación de la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva del Sistema Nacional de Salud**, no obstante, se observan los siguientes datos:

- En 2017 se practicaron 94.123 **abortos**, lo que supone una tasa de 10,51 interrupciones por cada 1.000 mujeres. Respecto a 2016, se ha producido un incremento del 1%. El descenso es acentuado -del 16,71%- si se compara con 2010, año en el que entró en vigor la ley del aborto. Un año antes, se había aprobado la dispensación gratuita de la píldora del día después. En el caso de las menores de 20 años, existe un ligero descenso, del 0,2%, respecto a 2016. En 2017, se realizaron 9.755 interrupciones, 8,84 por cada 1.000 mujeres de esa franja de edad. También en esta franja de edad, si se comparan los datos con 2010, se observa una disminución del 30,92%.

- Se han identificado **buenas prácticas** en atención a la promoción de la salud sexual en el SNS y durante 2019 se ampliará el catálogo disponible con una nueva convocatoria, para ir creando una red pública de calidad en la atención a la salud sexual y reproductiva así como en la colaboración estrecha con el sector educativo en cuanto a promoción de la salud afectivo-sexual de nuestra juventud. En este sentido, se pretende recuperar la **Encuesta Nacional de Salud Sexual**, que se realizó por última vez en 2009. Su objetivo es recabar información relevante sobre distintos aspectos de la salud sexual de la población en España, de cara a identificar las necesidades de información y atención sanitaria existente.

- En el caso de **salud reproductiva** (embarazo, parto y puerperio) se han identificado más de 90 experiencias de buenas prácticas en el SNS (el 34% del total de 265 buenas prácticas del conjunto de Estrategias).

- La **Ley 14/2006 sobre técnicas de reproducción humana asistida** establece que toda mujer mayor de 18 años, previo consentimiento, podrá ser usuaria de estas técnicas con independencia de su estado civil y orientación sexual. En noviembre de 2014 se concretaron -en base a la evidencia científica- las técnicas a aplicar en los tratamientos con fines de reproducción humana asistida (RHA) y los criterios dirigidos a asegurar la eficacia, efectividad y seguridad de dichos tratamientos, tanto desde el punto de vista de los progenitores como de la posible descendencia. Los citados criterios iban orientados a aplicar dichas técnicas con un fin terapéutico a personas con trastornos de la fertilidad, a un fin preventivo para prevenir la transmisión de enfermedades o trastornos graves, no susceptibles de tratamiento curativo posnatal, así como a tratamientos en situaciones especiales, como es la selección embrionaria, con destino a tratamiento de terceros y la preservación de gametos o preembrión para uso autólogo diferido para preservar la fertilidad en situaciones asociadas a procesos patológicos especiales. Este enfoque determinó que por la aplicación de alguno de los criterios establecidos, no tuvieran acceso a las técnicas de RHA algunos colectivos de mujeres, entre ellos, las mujeres lesbianas o las mujeres heterosexuales sin pareja. Actualmente se está tramitando un proyecto normativo -cuya entrada en vigor está prevista para 2019- que modificará la cartera de servicios para que **mujeres solas y lesbianas accedan a estos tratamientos**.

Por último, ha incrementado la actividad de las Cámaras parlamentarias, tanto en el Congreso como en el Senado, en cuestiones que afectan directamente a las **mujeres con discapacidad**, con la presentación de proposiciones no de ley y mociones relativas a la **esterilización de las mujeres y niñas con discapacidad**, o relativas a los **derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad**. Recientemente se ha aprobado la creación de un grupo de trabajo en el Senado para estudiar la posible reforma del Código Penal en materia de aborto y esterilizaciones para garantizar que sea respetada la voluntad de todas las personas con discapacidad en dicha materia, incluyendo la de aquellas personas con la capacidad jurídica modificada judicialmente.

➤ **Impartición de formación con perspectiva de género para los proveedores de servicios sanitarios.** A través del **Real Decreto 1047/2018**, de 24 de agosto, se ha creado el **Observatorio de Salud de las Mujeres**, que tratará de promover la integración del principio de igualdad en las políticas públicas de salud. Este Observatorio se había creado anteriormente en 2003 y había sido suprimido como consecuencia de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público.

Se ha formado a los profesionales sanitarios en la **prevención y detección precoz** de la violencia de género y para que conozcan los protocolos sanitarios al respecto (Cursos, jornadas, etc.). Los datos se pueden consultar en los **Informes Anuales** que se editan desde el SNS, tanto sobre casos detectados desde los servicios sanitarios como en

relación al número de profesionales sanitarios formados cada año. Además, se han editado un **Protocolo Sanitario sobre actuación sanitaria y prevención de Mutilación Genital Femenina** y un **Anexo específico sobre Trata con fines de explotación Sexual** que complementa el Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la violencia de género.

Cabe destacar las **actividades formativas del IMIO** en materia de salud con perspectiva de género, desarrolladas de 2014 al 2016 en la **Escuela Nacional de Sanidad**. Mediante un Convenio de Colaboración con el Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, se puso en marcha el **Diploma de Especialización en Salud y Género** cuyo objetivo era contribuir a la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño profesional de personal técnico responsable de la planificación y gestión de Servicios de Salud y de las personas responsables del área de salud de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas. En 2019 se procederá a realizar la XI edición de dicho Diploma como colaboración entre el Observatorio de Salud de las Mujeres y la Escuela Nacional de Sanidad. Cabe señalar también, el **Curso sobre Investigación Cualitativa y Perspectiva de Género en Salud y los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la salud**, que se imparte a profesionales sanitarios en coordinación con las Consejerías y Servicios Regionales de Salud de las Comunidades Autónomas.

➤ **Refuerzo de una educación sexual amplia en escuelas o mediante programas comunitarios**⁵⁸. En el marco de la **Estrategia de promoción de la salud y prevención en el SNS**, se han identificado buenas prácticas⁵⁹, como por ejemplo, la elaboración de la **Guía “ni ogros ni princesas”**. Además, algunas Comunidades Autónomas han introducido una asignatura de **educación afectivo-sexual** al objeto de combatir la persistencia de estereotipos de género.

12. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para mejorar los logros y resultados educativos para mujeres y niñas?

➤ **Adopción de medidas para aumentar el acceso de las niñas a la educación, la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) y los programas de desarrollo de capacidades, además de la retención y la finalización de los estudios**⁶⁰. A pesar de los esfuerzos realizados hasta ahora para minimizar la brecha en el acceso de la mujer a la formación en campos emergentes, en concreto en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), los datos siguen siendo desfavorables⁶¹.

⁵⁸ Véase también respuesta a la pregunta 15 sobre el trabajo en la educación primaria y secundaria, incluida educación sexual.

⁵⁹ http://www.msbs.gob.es/profesionales/saludPublica/prevPromocion/Estrategia/docs/MemoriaBuenasPracticasEstrategia_2017.pdf

⁶⁰ Para contextualizar los datos relativos a la educación y la capacitación de la mujer véase Anexo Sección 2ª. 12. 1. Alumnado que terminó enseñanza no universitaria.

⁶¹ Véase Anexo Sección 2ª. 12. 2. Alumnado universitario matriculado en grado según área de conocimiento; Anexo Sección 2ª. 12. 3. Alumnado universitario que terminó estudios universitarios de

España ha aplicado una serie de medidas para alcanzar distintos objetivos relacionados con la mejora de los logros educativos de mujeres y niñas. En primer lugar, para **garantizar la igualdad en el acceso a la educación**⁶² se ha desarrollado un plan de becas y adendas con las Ciudades de Ceuta y Melilla para la creación y funcionamiento de escuelas infantiles. En segundo lugar, para **mejorar el desarrollo de las capacidades de las niñas, así como la retención y finalización de los estudios**⁶³ se ha desarrollado el Programa para el Avance y Apoyo en la Educación y Permanencia en el Sistema Educativo (PROEDUCAR) 2017, el Programa de Orientación y refuerzo para el avance y apoyo en la Educación (2018) , programas de formación en Ceuta y Melilla, el Programa Bilingüe Currículo Integrado Ministerio de Educación y Formación Profesional/British Council, el Programa Hispano-Marroquí de Enseñanza de Lengua Árabe y Cultura Marroquí y un Concurso Nacional de Buenas prácticas en centros docentes para la mejora del éxito educativo. Por último, destacar que en el seno del Instituto de Estudios Fiscales, se ha elaborado el informe **“Diagnóstico sobre el primer ciclo de educación infantil en España (0 a 3 años). Propuesta de implantación de un sistema de educación infantil de calidad y cobertura universal. Estudio de viabilidad económica de la reforma propuesta y de sus impactos socio-económicos”**.

➤ **Refuerzo de los planes de estudio para aumentar las perspectivas de género y eliminar los perjuicios sistemáticos, en todos los niveles educativos. Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación, concede una importancia fundamental al fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a la valoración crítica de las desigualdades entre ambos sexos y al rechazo a los comportamientos y contenidos sexistas, así como a los estereotipos que supongan discriminación. Asimismo, los **Reales Decretos** que desarrollan los currículos incorporan como objetivos de las diferentes etapas los elementos transversales que deben afrontarse desde todas las áreas o materias y las acciones informativas y de sensibilización que deben organizarse en los centros docentes. Además, la formación en igualdad entre hombres y mujeres recibe tratamiento específico en distintas materias del currículo⁶⁴. Para alcanzar el objetivo de **desarrollar una educación y formación no discriminatoria**⁶⁵ se han tomado medidas tales como el Portal Intercambia- Educar en femenino y masculino, el Programa MUS-E, la Red Intergubernamental Iberoamericana de cooperación técnica para la educación de personas con necesidades educativas especiales, el Proyecto Buen Trato, el Proyecto Humaniz-Arte, la coordinación del Grupo de trabajo de educación en el Consejo Estatal del Pueblo Gitano, la coordinación y cooperación entre administraciones, entidades e

grado según área de conocimiento y Anexo Sección 2ª. 12. 4. Graduadas en Educación Superior en Ciencias, Matemáticas y Tecnología por 1.000 habitantes de la población de 20 a 29 años.

⁶² Véase Anexo Sección 2ª. 12. 5. Medidas adoptadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para garantizar la igualdad en el acceso a la educación.

⁶³ Véase Anexo Sección 2ª. 12. 6. Medidas adoptadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para mejorar el desarrollo de las capacidades de las niñas, así como la retención y finalización de los estudios.

⁶⁴ Véase Anexo Sección 1ª. 5. 1 sobre las medidas curriculares previstas en el Proyecto de Ley orgánica de modificación de la actual Ley de Educación.

⁶⁵ Véase Anexo Sección 2ª. 12. 7. Medidas adoptadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para desarrollar una educación y formación no discriminatoria.

instituciones en el ámbito educativo a través del Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa, el seguimiento y apoyo al alumnado gitano desde la Educación Primaria a la Secundaria Obligatoria, las aulas Promociona y el Concurso Nacional de Buenas prácticas en centros docentes para la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales.

➤ **Impartición de formación sobre igualdad de género y derechos humanos al profesorado u otros profesionales de la educación**⁶⁶. El **Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado** (en adelante INTEF)⁶⁷ plantea como uno de los principios transversales en todos sus proyectos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. En los planes de formación inicial del profesorado se ha incluido materias sobre igualdad de género y derechos humanos. En relación con las **distintas orientaciones sexuales e identidades de género**, en 2017 se elaboró un **Manual para la Formación de formadores** titulado: **“Somos diversidad, abrazamos la diversidad: herramientas para la formación del profesorado en diversidad sexual, familiar y de expresión e identidad de género”**, que persigue sensibilizar a educadores y personal directivo acerca de la necesidad de educar en la igualdad de género y en el respeto a la diversidad afectivo-sexual, familiar y de identidad de género presente en nuestra sociedad.

El IMIO, en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, ha desarrollado distintos programas, como **“Intercambia”**, que pretende compartir experiencias, proyectos, nuevos modelos de formación del profesorado, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras que promuevan la igualdad, o el **Proyecto “Plurales. Educando en Igualdad”**, desarrollado en el período 2013-2015, con el fin de implementar Planes de Igualdad en las escuelas. Además, en colaboración con las Comunidades Autónomas y otras entidades, se lleva a cabo el **Proyecto “Relaciona”**, cuyo objetivo es promover la reflexión del profesorado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la educación como una vía de prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres. El número total de profesorado que recibió formación entre 2014 y 2018 es de 1.373. Otros programas son el **Programa “Irene” de Información, Formación y Prevención de la Violencia Sexual en Jóvenes y Adolescentes** con entidades locales y el **Programa on-line vinculado a la cultura y a la educación**, que incluye cursos sobre las mujeres en el cine, literatura, publicidad y arte. El IMIO también elabora **materiales y recursos didácticos** y los difunde al profesorado, padres, madres y alumnado para sensibilizar sobre la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social y cultural e informa sobre temas referentes a la igualdad entre mujeres y hombres. Por último, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, en colaboración con la AECID participa en el programa **“Docentes para el desarrollo”**.

➤ **Promoción de entornos educativos seguros, libres de acoso e inclusivos para mujeres y niñas.** El **Plan Estratégico de Convivencia Escolar 2015-2016** se articuló

⁶⁶ Véase Anexo Sección 2ª. 12. 8. Formación sobre igualdad de género y derechos humanos al profesorado u otros profesionales de la educación.

⁶⁷ <https://intef.es/>

alrededor de siete ejes fundamentales que guardan relación con la prevención de todo tipo de acoso y violencia escolar. En su estructura se contemplaban ocho líneas de actuación con objetivos y medidas a aplicar⁶⁸. En cuanto a las buenas prácticas, se ha llevado a cabo un **Concurso Nacional de Buenas prácticas en centros docentes para el fomento de la Convivencia Escolar – “Irene: La paz empieza en casa”**, que pretende reconocer a los centros docentes españoles que impartan enseñanzas no universitarias desarrollando proyectos educativos que contribuyan a la mejora de la calidad educativa y que desarrollen y fortalezcan las capacidades básicas que promuevan una cultura de paz, no violencia y de convivencia, así como la igualdad entre hombres y mujeres. En noviembre de 2018, este premio ha recibido un nuevo impulso, al enmarcarse en las jornadas de la Red “Intercambia”, un encuentro de trabajo en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia contra las mujeres que cuenta con la participación de las Consejerías de Educación y de los organismos de igualdad autonómicos, coincidiendo con la celebración de la Semana contra la Violencia de Género, que culminó el 25 de noviembre con la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

➤ **Mayor acceso a la capacitación y formación en nuevos y emergentes campos, en concreto en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), así como a la fluidez digital y la alfabetización**⁶⁹. Dos de los principales objetivos fijados por el INTEF para orientar sus actuaciones como punto nacional de contacto del Scientix -la comunidad para la enseñanza de las ciencias en Europa- es **promocionar las vocaciones STEM entre niñas y mujeres jóvenes y erradicar los prejuicios de género** en estos ámbitos académicos y laborales. Como parte del proyecto “CodeIntef”, ha surgido la iniciativa “ChicaSTEM”, con la que se pretende que las niñas y jóvenes tengan información y referentes femeninos en el momento de decidir sus estudios y carrera profesional. Este espacio está dirigido principalmente a docentes, pero también se considera de interés para familias y estudiantes, ofreciendo diversos recursos y ejemplos estructurados en cuatro secciones: iniciativas “chicaSTEM”, programar en femenino, tecnología y género y redes sociales. Otro de los principales objetivos es promocionar el aprendizaje a lo largo de la vida y la formación para mujeres jóvenes y adultas⁷⁰. Destacan también los programas realizados por el IMIO, como son “**Quiero ser Ingeniera**”, iniciado en 2018 en colaboración con 5 Universidades, incluyendo prácticas y destinado a incrementar las vocaciones de niñas y jóvenes en sectores relacionados con la tecnología y la ingeniería, con la participación de mentoras y profesionales del sector y “**Ahora Tú**”, iniciado en 2018 en colaboración con la Fundación SEPI, incluyendo una parte formativa con 12 meses de prácticas remuneradas, con proyectos específicos en compañías líderes, actividades de

⁶⁸ Véase también respuesta a la pregunta 16 sobre el Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos y sus entornos y el Anexo Sección 2ª. 12. 7 sobre el Proyecto “Buen Trato”.

⁶⁹ Véase respuesta a pregunta 30 y Anexo Sección 2ª. 12. 9. Tabla sobre medidas de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

⁷⁰ Véase Anexo Sección 2ª. 12. 10. Medidas promovidas desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional para promocionar el aprendizaje a lo largo de la vida y la formación para mujeres jóvenes y adultas

networking entre participantes y mujeres referentes del sector, y el compromiso de las beneficiarias de colaboración con iniciativas del IMIO para incrementar las vocaciones STEM de las niñas.

En cuanto a la **Formación Profesional** en España, **TodoFP**⁷¹ es el portal referencia donde converge información para el alumnado, profesorado, empleadores y público en general. Desde las redes sociales da difusión a los temas objeto de su área, así como a todos aquellos que resaltan la presencia de la mujer en ámbitos en los que no está suficientemente representada: efemérides, mes de marzo dedicado a potenciar la visibilidad de las mujeres, premios y concursos específicos, enlaces a páginas relevantes en la materia, recomendaciones de lectura (#JuevesdeLecturasTodofp) centrados, literatura escrita por mujeres, etc.

En el ámbito universitario, el Programa “**INNOVATIA 8.3**” apoya el emprendimiento femenino en sectores tecnológicos y de investigación mediante la creación de un modelo de intervención que integra la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica (*Spin-off*). Incluye formación en línea para emprendedoras, herramientas para la integración de la perspectiva de género y la existencia de una red de madrinas.

Por otra parte, el IMIO realiza una serie de programas en colaboración con las Comunidades Autónomas, como el **Programa “CERES”** de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de las **mujeres rurales** con perspectiva de igualdad; el **Programa “REA”**, de formación de formadoras en materia de sociedad de la información, desde una perspectiva de género, para **mujeres profesionales**; el **Programa “ADA”**, que desarrolla talleres en centros educativos para incentivar el interés de las niñas y jóvenes en las ramas tecnológicas de estudio; el **Programa “DIANA”**, en el que se realizan talleres de programación en centros educativos con el objetivo de fomentar el interés de las niñas por las TIC, en torno al día internacional de las niñas en las TIC; y el **Programa “ATENEA”**, para mejorar el manejo y las habilidades de las mujeres en el uso de los servicios que ofrecen las redes de forma segura, responsable y con confianza. Asimismo se llevan a cabo acciones de sensibilización y difusión, tales como los **Seminarios Mujeres y TIC** y un **Boletín semanal** sobre sociedad de la información con perspectiva de género.

Por último, Red.es ha puesto en marcha la iniciativa “**Mujeres en Red IRIS**” para visibilizar y entrevistar a algunas de las principales investigadoras e ingenieras españolas que forman parte de esta Red, de manera que sus trayectorias puedan servir de inspiración para que niñas y jóvenes se animen a estudiar carreras STEM.

➤ **Otros.** Merece la pena destacar, en materia de formación, la **Escuela Virtual de Igualdad** (en adelante EVI), que otorga formación on-line gratuita sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su integración en la vida personal y profesional. El total de participantes en el periodo cubierto por el informe ha ascendido a 104.162, de los cuales 79.288 son mujeres y 24.874 son hombres. Esta formación on-

⁷¹ <http://todofp.es/inicio.html>

line se piensa reforzar con la creación y dotación de una Escuela de Formación Feminista que incluirá parte presencial y dará continuidad tanto en el ámbito privado como en el público a los estudios de formación en este campo. Por último, con carácter general, se han mantenido las **Convocatorias de subvenciones del IMIO para la realización de postgrados oficiales y actividades del ámbito universitario** (salvo en el año 2016), que tienen entre sus entidades beneficiarias a Universidades públicas y privadas, habiéndose abierto también el pasado año a Organismos Públicos de Investigación.

3. Erradicación de la violencia, los estigmas y los estereotipos

13. En los últimos cinco años, ¿qué formas de violencia contra las mujeres y niñas, y en qué contextos o escenarios específicos, ha priorizado a la hora de tomar medidas?

➤ **Violencia contra la pareja o doméstica, incluida la violencia sexual o la violación conyugal, matrimonio forzoso, mutilación genital femenina, trata de mujeres y niñas y agresiones sexuales**⁷². La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se refiere a 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 éstas 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**. Comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. La Ley contempla un sistema integral de protección basado en la previsión de una serie de medidas de sensibilización, prevención y detección, el reconocimiento de un conjunto de derechos a las mujeres víctimas y el establecimiento de una tutela institucional, penal y judicial específica en este ámbito.

El **Código Penal español** contempla actualmente como delito todas las formas de violencia contra las mujeres recogidas en el Convenio de Estambul. En este sentido, debe destacarse la reforma del Código Penal realizada por la **Ley Orgánica 1/2015**, de 30 de marzo, que introduce una serie de importantes novedades, entre ellas, la inclusión de la perspectiva de género en el delito de trata de seres humanos, el endurecimiento de las sanciones penales relativas a los abusos sexuales, la agravante de discriminación por motivos de género, la inclusión de las razones de género en los motivos de los denominados delitos de odio, así como la tipificación de nuevos delitos como el matrimonio forzado y el hostigamiento o acecho. A partir de 2017 se incluyeron entre las transferencias a las Comunidades Autónomas en materia de asistencia social integral, las dirigidas a la atención de agresiones y abusos sexuales.

⁷² En relación a las medidas para reducir o erradicar el matrimonio infantil véase la respuesta a la pregunta 29.

Es importante destacar que actualmente está siendo objeto de estudio y tramitación parlamentaria la adopción de medidas legislativas para la **criminalización del uso de servicios sexuales con el conocimiento de que la persona es una víctima de trata**.

En cuanto a los instrumentos, la **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016** se hizo eco de la necesidad de ir avanzando también en otras formas de violencia. Los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso y las agresiones sexuales, requieren que, progresivamente, se vaya realizando un acercamiento a todas estas formas de violencia, desde el ámbito del conocimiento y también desde el de la atención especializada. De ahí que la estrategia dedique su **cuarto objetivo** a la visibilización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres, contemplando dentro del mismo 33 medidas específicas.

Por su parte, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** dedica su **eje octavo** a la visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres, prestando especial atención a la violencia sexual, a la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, a la mutilación genital femenina y a los matrimonios forzados. Entre las medidas que prevé el Pacto, está la aprobación de una **ley integral sobre la violencia sexual y otra contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual** y la previsión de que hasta que se dicten leyes específicas e integrales para adecuar la necesidad de intervención y de protección a los otros tipos de violencia contra las mujeres contemplados en el Convenio de Estambul, éstas recibirán un tratamiento preventivo y estadístico en el marco de la Ley Orgánica 1/2004.

Por su parte, el Pleno del Observatorio de Infancia, acordó el 1 diciembre de 2017 el **Anexo al Protocolo Marco de Protección de Víctimas de Trata de Seres Humanos sobre Actuaciones para la Detección y Atención de Víctimas de Trata Menores de Edad**, que se aplica a todos los niños y niñas víctimas de trata independientemente de la finalidad de la misma.

La **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género** (en adelante DGVG)⁷³, ha ido ampliando sus competencias en los últimos años, que en un principio se circunscribían a la violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, para irse extendiendo progresivamente, desde 2012 a **otras formas de violencia contra las mujeres**, entre ellas, la trata con fines de explotación sexual. En este sentido, debe destacarse la realización de **estudios e investigaciones** relativos a otras formas de violencia, entre ellos, “Percepción social de la violencia sexual” (2018), “La mutilación genital femenina en España” (2015) y “Apoyando a las víctimas de trata. Las necesidades de las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual desde la perspectiva de las entidades especializadas y profesionales involucrados. Propuesta para la sensibilización contra la trata” (2015).

En su **acción exterior**, España ha promovido la adopción de importantes Resoluciones sobre trata de seres humanos en el marco de Naciones Unidas, entre las que cabe

⁷³ Véase respuesta a la pregunta 32.

destacar la aprobación por unanimidad de la Resolución 2331 (2016) sobre trata de personas en conflicto. Asimismo, colabora con el Grupo de Expertos sobre la Lucha contra la Trata de Seres Humanos del Consejo de Europa de Lucha (GRETA), que en 2017 realizó una visita a España.

En cuanto a las **prácticas**, el 15 de junio de 2016, el Secretario de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, cursó la **Instrucción 6/2016** para reforzar la cooperación con las organizaciones no gubernamentales y miembros de la sociedad civil en la lucha contra la trata de seres humanos. Para ello, creó la figura **del Interlocutor Social en la trata de seres humanos**, cuyo objetivo no es solo contar con una nueva herramienta para prevenir y combatir este tipo de delito, sino también favorecer la coordinación de las actuaciones de las FCSE con los diversos organismos y entidades sociales que se ocupan de la protección de las víctimas. Se crean, por tanto, dos tipos de Interlocutores Sociales en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos, uno que actuará a nivel nacional y otros que lo harán a nivel territorial. En 2018, se llevó a cabo una evaluación sobre el primer año de implementación de la Instrucción por parte del **Relator Nacional para la Trata de Seres Humanos**, contando con las aportaciones de las FCSE y de las organizaciones especializadas en asistencia a víctimas de la sociedad civil. Sus conclusiones y recomendaciones se facilitaron durante la reunión de seguimiento del Relator Nacional celebrada el 19 de diciembre de 2018.

14. ¿Qué medidas ha priorizado su país en los últimos cinco años para hacer frente a la violencia contra las mujeres y niñas?

➤ **Presentación o refuerzo de leyes de violencia contra las mujeres, y su cumplimiento y aplicación y presentación, actualización y ampliación de planes de acción nacionales para la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas.**

Como ya se ha señalado anteriormente en este informe, en los últimos cinco años se han producido numerosas **modificaciones legislativas que afectan al ámbito de la violencia contra las mujeres** y se han aprobado diferentes **planes y estrategias** que abordan aspectos muy diversos como la sensibilización y la prevención, la tutela institucional, la atención y protección, etc.⁷⁴

Actualmente existe un **Proyecto de Ley de Protección Integral frente a la Violencia contra la Infancia** cuyo objetivo es la prevención y la protección de la infancia y adolescencia ante cualquier situación de violencia, fomentando la sensibilización ciudadana. Cabe destacar que se desarrollarán medidas específicas de protección para los grupos de menores en una especial situación de vulnerabilidad, como son las víctimas de trata, los menores con algún tipo de discapacidad, los menores extranjeros no acompañados (MENA), las niñas y el colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI).

⁷⁴ Véase respuesta a la pregunta 2 y el Anexo Sección 1ª. 2. 1. Principales novedades legislativas en materia de violencia contra las mujeres.

➤ **Presentación o refuerzo de medidas para facilitar el acceso de la mujer a la justicia.** En los últimos cinco años se han producido importantes novedades legislativas y reformas en el ámbito judicial y procesal⁷⁵. En primer lugar, la Ley Orgánica 1/2004 creó los **Juzgados de Violencia contra la mujer y secciones especializadas de la Fiscalía**, así como otras medidas específicas en materia de tutela judicial. La **Ley Orgánica 7/2015**, de 21 de julio, modificó la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, incluyendo la posibilidad de extender a jurisdicción de los Juzgados de Violencia contra la Mujer a dos o más partidos dentro de una misma provincia (artículo 87 bis). Asimismo, amplió las competencias de los Juzgados de Violencia contra la Mujer, que pasaron a conocer de los delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y el honor de la mujer, y del delito de quebrantamiento de recogido en el artículo 468 del Código Penal (artículo 87 ter). Además, introdujo la variable de sexo en la Estadística Judicial (artículo 461), así como la obligación de recibir formación en materia de violencia de género por los miembros de la carrera judicial y por los médicos forenses (artículos 329.3 y 479.3).

Por su parte, la **Ley Orgánica 5/2018**, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género, introdujo novedades en materia de formación y especialización. El **Plan de formación del Consejo General del Poder Judicial para 2019** incluye más de diez actividades formativas relativas a la igualdad y a la violencia de género⁷⁶ y se destaca la próxima realización el primer curso de formación obligatoria en perspectiva de género para los jueces que quieran acceder a cualquier especialidad.

Por último, cabe destacar la celebración del **Congreso Internacional “Justicia con perspectiva de género”** los días 25 y 26 de abril de 2019, organizado por primera vez en España por el IMIO junto con la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) y la colaboración del Consejo General del Poder Judicial y la AECID. Intervinieron un total de 48 ponentes de 21 países, en 6 mesas de debate, y asistieron juezas de 35 países, entre ellas magistradas del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de Cortes Constitucionales y Cortes Supremas o magistradas responsables de órganos administrativos de justicia de países de Asia, Oriente Medio, Norte de África y África Subsahariana, Norteamérica, América latina y Europa. El objetivo de este evento fue, como su nombre indica, la inclusión de la perspectiva de género en todas las ramas de la justicia.

➤ **Presentación o refuerzo de servicios para supervivientes de violencia.** La DGVG cuenta con una serie de **recursos para las víctimas**, entre ellos, el **Servicio 016**⁷⁷, servicio de atención telefónica u online gratuita y confidencial de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, en 53 idiomas, y que

⁷⁵ Véase Anexo Sección 1ª. 2. 1. Principales novedades legislativas en materia de violencia contra las mujeres.

⁷⁶ Véase Anexo Sección 2ª. 14. 1. Actividades formativas relativas a la igualdad y a la violencia de género del Plan de formación del Consejo General del Poder Judicial (2019).

⁷⁷ <http://www.violenciagero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>

funciona las 24 horas del día los 365 días del año; el **Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO)**⁷⁸ que, mediante tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización, ofrece a las víctimas una atención inmediata; los **dispositivos de control telemático de medidas y penas de alejamiento**⁷⁹, que permiten verificar el cumplimiento de las medidas y penas de prohibición de aproximación a la víctima impuestas en los procedimientos que se sigan por violencia de género en los que la Autoridad Judicial haya acordado su utilización, proporcionando información actualizada y permanente de posibles incidencias; la **Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP)**⁸⁰, que permite la localización y visualización de forma interactiva de los recursos más próximos a la localidad de la víctima (policiales, judiciales y de información, atención y asesoramiento); o la **App “LIBRES”**⁸¹, lanzada en 2013 y mejorada en 2016 con el objetivo de lograr una mayor accesibilidad de sus contenidos por parte de las personas con discapacidad.

➤ **Supervisión y evaluación del impacto, incluida la obtención de pruebas y la recopilación de datos sobre grupos particulares de mujeres y niñas.** El Sistema VioGén, creado e impulsado desde el Gabinete de Coordinación y Estudios de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, se puso en funcionamiento el 26 de julio del 2007, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Los objetivos más destacados de este sistema son aglutinar a las diferentes instituciones públicas que tienen competencias en materia de violencia de género, integrar toda la información de interés que se considere necesaria en esta materia, hacer una estimación del riesgo atendiendo al nivel de riesgo apreciado y realizar seguimiento de los casos⁸². Dando cumplimiento al actual Pacto de Estado contra la Violencia de Género se prevé que, en el plazo de 5 años, se desarrollen nuevas modificaciones que permitan incorporar a VioGén, de forma más ágil, más información de interés para la gestión de caso de violencia de género y protección de víctimas. Así, entre sus nuevas prioridades se encuentran el erradicar la violencia que sufren las mujeres y las niñas -especialmente por hechos de violencia de género-, continuar con la integración de fuentes de información, la mejora sistemática de la capacidad predictiva del sistema mediante los nuevos Formularios de Valoración Policial del Riesgo 5.0. y el aumento de los niveles de eficiencia de los recursos humanos especializados que se destinan a la lucha contra la violencia de género.

➤ **Presentación o refuerzo de medidas para mejorar la comprensión de las causas y consecuencias de la violencia contra las mujeres y niñas entre las personas responsables de la implementación de medidas relativas a la erradicación de la**

⁷⁸ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/servicioTecnico/home.htm>

⁷⁹ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/dispositivosControlTelematico/home.htm>

⁸⁰ <https://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>

⁸¹ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>

⁸² Véase Anexo Sección 2ª. 14. 2. Datos y estadísticas del Sistema VioGén.

violencia contra las mujeres y niñas. Además de las anteriormente citadas medidas de formación para los operadores jurídicos, la **DGVG** tiene importantes competencias para la mejora del conocimiento en la materia y dispone de herramientas, boletines estadísticos, encuestas, estudios y otras publicaciones. Cabe señalar el **portal estadístico de la DGVG**⁸³, los **informes Anuales del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**⁸⁴, los **boletines estadísticos mensuales y anuales**⁸⁵, las **fichas de víctimas mortales**⁸⁶, la **Macroencuesta de violencia contra la mujer de 2015**⁸⁷, la **encuesta sobre la percepción social de la violencia sexual de 2018**⁸⁸ y la **Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género del Instituto Nacional de Estadística**, entre **otros estudios e investigaciones publicados**⁸⁹. En el ámbito educativo, el 27 de febrero de 2019 se celebró la primera reunión con las Comunidades Autónomas para iniciar la **Tercera investigación estatal sobre actitudes de los adolescentes españoles en relación a la violencia de género**⁹⁰.

➤ **Otros.** En el ámbito de la **Administración Pública**, existe desde 2015 un **protocolo de movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género**. En esta línea, el 22 de octubre de 2018 se aprobó el acuerdo para favorecer la **movilidad interadministrativa** de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, acogiendo las recomendaciones internacionales y la normativa básica en materia de empleo público. Además, tiene como objetivo articular una respuesta efectiva que dote de seguridad jurídica a las empleadas públicas que sean víctimas de la violencia de género y dar respuesta a la necesidad de protección integral, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Además, todos los Ministerios y Organismos consideran esencial garantizar la **confidencialidad** a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para ello han establecido cautelas como por ejemplo en la publicación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, de los listados de ocupación, o evitar publicar la resolución de ayudas sociales a las víctimas.

15. ¿Qué estrategias ha utilizado su país en los últimos cinco años para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas?

➤ **Aumento de la sensibilización pública y cambio de actitudes y comportamientos.** En los últimos cinco años, la DGVG ha realizado numerosas

⁸³ <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

⁸⁴ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/observatorio/informesAnuales/home.htm>

⁸⁵ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/home.htm>

⁸⁶ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/home.htm>

⁸⁷ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/home.htm>

⁸⁸ http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2018/estudio/Percepcion_Violencia_Sexual.htm

⁸⁹ http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/home_Copy.htm

⁹⁰ Véase el Anexo Sección 1ª. 5. 1. 4. sobre la tercera investigación estatal sobre actitudes de los adolescentes españoles en relación a la violencia de género

actuaciones en materia de **sensibilización y prevención**, entre las que destacan, por un lado, la puesta en marcha del portal web “**Por una sociedad libre de violencia de género**”⁹¹, que recoge toda la información sobre campañas, recursos, planes y actuaciones en el marco de las políticas públicas en materia de violencia contra la mujer y, por otro, el lanzamiento de **campañas de sensibilización**⁹² con el objetivo de concienciar a toda la sociedad contra la violencia de género y buscar la implicación de la ciudadanía en su detección y prevención.

Desde las **organizaciones de la sociedad civil** se trabaja de manera transversal la cultura de la no violencia, las relaciones sanas de pareja y la igualdad a través de programas, talleres y voluntariados.

➤ **Trabajo en la educación primaria y secundaria, incluida educación sexual amplia.** En línea con las conclusiones de la **Segunda Investigación sobre la Evolución de la de la adolescencia española sobre la igualdad y la prevención de la violencia de género** de 2013⁹³ y con las propuestas educativas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se han tomado medidas para garantizar que toda la población escolarizada en España reciba formación en igualdad y prevención de la violencia contra la mujer, incluida educación afectivo-sexual. La prevención de la violencia de género y la sensibilización del alumnado contra los comportamientos que generan la violencia machista se incluye de forma explícita y recurrente en el articulado de la actual normativa de carácter estatal⁹⁴. Además del tratamiento transversal, este tema también recibe atención en los currículos de distintas áreas o materias de todas las etapas educativas⁹⁵.

Por último, a través del **Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros educativos y sus Entornos** se organizan conferencias y otras actuaciones en centros escolares para sensibilizar y prevenir sobre distintas formas de violencia y problemas de seguridad que afectan a la población más joven, incluyendo los riesgos asociados al uso de Internet y las nuevas tecnologías y la prevención de la violencia sobre las mujeres.

⁹¹ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

⁹² Existen campañas contra la violencia de género dirigidas a la población adolescente y a la población general, así como campañas específicas en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. Para más información sobre cada una de las campañas, véase Anexo Sección 2ª. 15. 1. Campañas de sensibilización de la DGVG 2014-2018.

⁹³ Véase el Anexo Sección 1ª. 5. 1. 4. sobre la tercera investigación estatal sobre actitudes de los adolescentes españoles en relación a la violencia de género.

⁹⁴ Como principios o fines del sistema educativo (artículos 1 y 2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación), como elementos transversales que deben afrontarse desde todas las áreas o materias (Real Decreto 126/2014, de 28 de febrero, y Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre); como objetivos de las diferentes etapas (artículos 17, 23 y 33 de la ley orgánica; artículo 7 del Real Decreto 126/2014 y artículos 11 y 25 del Real Decreto 1105/2014); como objeto de las acciones informativas y de sensibilización que deben organizarse en los centros docentes (D.A.7ª del Real Decreto 126/2014 y D.A.9ª del Real Decreto 1105/2014) y como componente de las competencias clave, cuyo grado de adquisición va asociado al logro de los objetivos de etapa.

⁹⁵ Véase también Anexo Sección 1ª. 5. 1. 1 sobre las medidas curriculares previstas en el Proyecto de Ley orgánica de modificación de la actual Ley de Educación.

➤ **Movilización de la participación popular y a escala comunitaria.** La DGVG ha realizado también **otras acciones junto con el sector privado**, entre las que cabe destacar la iniciativa “**Empresas por una sociedad libre de violencia de género**”⁹⁶ y la carrera “**Hay salida a la violencia de género**”⁹⁷.

➤ **Otros: Formación en violencia de género y trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual a profesionales del ámbito local.** En colaboración con la FEMP –subvención nominativa y participación en todo el proceso de elaboración de contenidos y selección del alumnado- la DGVG impulsa la realización de actividades formativas a través de un **Aula virtual para la formación en el ámbito local sobre violencia de género**, para la formación de profesionales que intervienen en la prevención, detección, información, atención y protección de las víctimas de la violencia de género. Desde 2015, se incorporaron a la programación tres ediciones de un curso sobre trata y explotación de seres humanos. También para favorecer la información y formación de las personas integrantes de los Consejos Escolares, el Convenio con la FEMP contempla el mantenimiento y actualización del sitio web para la sensibilización, prevención, detección y atención en casos de violencia de género⁹⁸.

16. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y niñas propiciada por la tecnología (acoso sexual en internet, acoso criminal en internet, uso compartido de imágenes íntimas sin consentimiento mutuo)?

➤ **Presentación o refuerzo de legislaciones y disposiciones reglamentarias.** La **Ley Orgánica 1/2015**, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introduce la tipificación de un nuevo delito en el **artículo 197.7**: la difusión, revelación o cesión a terceros, sin autorización, de imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona (“**sexting**”). Además, el artículo 183.ter incluye la tipificación de **nuevos delitos**, como contactar con menores de 16 años a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para concertar un encuentro con el fin de cometer delitos de abuso o agresión sexual (“**child grooming**”) o para embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas de menores.

➤ **Aplicación de iniciativas para la sensibilización dirigidas al público general y a las mujeres y hombres jóvenes en entornos educativos.** El **Plan Director para la Convivencia y Mejora de la Seguridad en los Centros Educativos y sus entornos**,

⁹⁶<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm>

⁹⁷<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/carreraHaySalida/home.htm>

⁹⁸<http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejos Escolares/>

trabaja, entre otros aspectos, para contribuir a formar en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y en los valores de dignidad e igualdad entre hombres y mujeres, así como para concienciarlos sobre la necesidad de erradicar las conductas violentas del ámbito escolar. Con este fin formativo, ciertos profesionales de Ministerio de Interior intervienen en los centros educativos, buscando el desarrollo de conductas pro-activas en el rechazo y denuncia de estos comportamientos e informando de los recursos de que dispone la sociedad para ayudarles. Se incorporan también contenidos relacionados con los riesgos asociados al uso de Internet y nuevas tecnologías, proporcionando herramientas para prevenir y enfrentarse al ciberacoso. Específicamente, la Guardia Civil desarrolla una importante actividad en el ámbito educativo y preventivo, sobre la base de su presencia en las redes sociales y en el marco de las charlas y conferencias que imparte a estudiantes, familias y docentes, donde se contribuye a difundir mensajes sobre igualdad y respeto en las relaciones, así como el uso responsable de las nuevas tecnologías o el consumo de drogas. De este modo, entre los temas de violencia de género e internet y redes sociales se recoge explícitamente la problemática de la violencia de género digital. Con ello se pretende concienciar y formar para la igualdad a toda la comunidad educativa, comunidad que abarca desde los padres/madres/tutores, profesorado y personal de apoyo y, con especial interés, al alumnado menor de edad.

Además, la DGVG, en las campañas dirigidas a la población adolescente realizadas en los últimos años, tiene en cuenta a las **nuevas tecnologías, en especial el uso del teléfono móvil**⁹⁹ (“Si tu chico te controla el móvil, cuéntalo”, “Corta a tiempo. El maltrato no llega de repente”, “#Puesnolohagas”).

17. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para hacer frente a los estereotipos de mujeres y niñas, la discriminación o los prejuicios sexistas en los medios de comunicación?

➤ **Formación de profesionales de los medios de comunicación para fomentar la creación y el uso de imágenes de mujeres y niñas no estereotipadas, equilibradas y diversas en los medios de comunicación**¹⁰⁰. En 2015, en el marco de las actividades del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica¹⁰¹ se llevó a cabo la redacción de “**Recomendaciones para el tratamiento de la población gitana en los medios de comunicación**”¹⁰², cuya presentación oficial se realizó en 2017. Este documento pretende ser una herramienta útil de formación y sensibilización dirigida al colectivo profesional de la comunicación para fomentar un tratamiento justo, digno, real, igualitario e intercultural de la ciudadanía gitana, contemplando la perspectiva de género. La responsabilidad de los medios de comunicación en la creación de la imagen

⁹⁹ Véase Anexo Sección 2ª. 15. 1. Campañas de sensibilización de la DGVG 2014-2018.

¹⁰⁰ Respecto a la formación de profesionales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, ver lo señalado sobre la EVI en la respuesta a la pregunta 12.

¹⁰¹ Véase respuesta a pregunta 32.

¹⁰² <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1691.pdf>

social de las gitanas y los gitanos es clave y el papel que desempeñen en la lucha contra estereotipos y prejuicios mejorará la igualdad de oportunidades para todos. Especialmente grave es la imagen estereotipada que se da de las mujeres gitanas, siendo principales protagonistas en las noticias y relatos, por lo que se constituyen como un sector de alta vulnerabilidad y, por lo tanto, que necesita una especial protección. Por otra parte, las organizaciones de la sociedad civil recomiendan una formación específica sobre género y comunicación en las universidades españolas que imparten carreras vinculadas al ámbito de la comunicación.

➤ **Establecimiento o refuerzo de los servicios de protección del consumidor para recibir y revisar denuncias sobre el contenido de los medios de comunicación o discriminaciones o prejuicios basados en el género.** El **Observatorio de la Imagen de las Mujeres** (en adelante OIM), fue creado para dar cumplimiento a los compromisos legales, tanto europeos como nacionales, de fomentar **una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres**. Recibe quejas de las ciudadanas sobre sexismo en la publicidad y en los medios de comunicación. Entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de noviembre 2018, el OIM recibió 4.542 quejas, el 61 % (2.654) sobre contenidos publicitarios y el 39 % (1.624) de contenidos no publicitarios (1.389 de medios de comunicación e internet y 535 de otros sectores y actividades). Asimismo, llevó a cabo 620 actuaciones (410 requerimientos y reclamaciones por contenidos sexistas, 119 recomendaciones para mejorar el tratamiento de la imagen de las mujeres, 11 comunicados públicos condenando contenidos sexistas o discriminatorios, 4 informes remitidos a la Fiscalía por si pudieran constituir algún tipo de infracción legal y 61 remitidas a otros organismos/unidades competentes por la materia). Además, en este mismo periodo, se presentaron **dos demandas judiciales** por publicidad ilícita sexista, de acuerdo con la legitimación concedida por la Ley General de Publicidad, una en 2014, que se ganó en segunda instancia y otra en 2018, que está admitida a trámite. Por último, entre 2016 y 2017 se han remitido 3 informes a la Abogacía del Estado para posibles actuaciones y otro a la Dirección de Telecomunicaciones y del Sector Audiovisual, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC). En 2018, el IMIO ha participado en las reuniones del proyecto OVER, realizado por la asociación profesional de publicidad Club de Creativos, que trata de analizar los estereotipos de género en la publicidad. Asimismo, como parte de dicho proyecto, se ha financiado la publicación del libro de ilustraciones “Hola, tu a mí no me conoces”, dirigido al sector publicitario, como guía para impulsar una imagen no estereotipada de las mujeres.

➤ **Otros:** El 27 de marzo de 2019, el Consejo de Europa aprobó una **Recomendación para Prevenir y Combatir el Sexismo**. España participó en el Comité de Redacción del borrador de esta Recomendación, que incluye por primera vez una **definición de sexismo** en un texto internacional. Asimismo, contiene directrices para prevenir y combatir el sexismo, proporcionando herramientas y medidas específicas en determinadas áreas prioritarias, entre las que se encuentran los medios de comunicación, la publicidad y otros productos y servicios de comunicación. Se ha

elaborado también una compilación de estándares sobre la noción de sexismo y una compilación de buenas prácticas de los Estados miembros -entre ellos, España- para prevenir y combatir el sexismo.

➤ **Otros:** La DGVG ha colaborado con la **Fundación Mutua Madrileña y ATRESMEDIA** en 2016, 2017 y 2018 en el **Concurso “Nos duele a todos”**¹⁰³, dirigido a centros escolares y de formación profesional. Además, colabora con **MEDIASET**, a través del programa **“Amores que duelen”**, que ofrece testimonios de mujeres que han sufrido violencia de género y de las personas de su entorno y profesionales que les ayudaron a salir de esa situación¹⁰⁴. Por último, el 24 de noviembre de 2018 se emitió en el programa Informe Semanal de Radio Televisión Española (en adelante RTVE) **“Una de cada tres”**, donde se abordó la violencia machista sobre las mujeres con discapacidad.

➤ **Otros:** El IMIO, en colaboración con el Consejo Superior de Deportes, ha convocado dos ediciones (2017 y 2018) de los **Premios Lili Álvarez** para los trabajos periodísticos que mejor hayan contribuido a la difusión y defensa de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito deportivo y a visibilizar el deporte femenino en España.

18. ¿Ha adoptado su país alguna medida en los últimos cinco años diseñada específicamente para hacer frente a la violencia contra grupos concretos de mujeres víctimas de diferentes formas de discriminación?

Sí. La **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016** dedicó íntegramente su objetivo tercero a la atención a menores y a mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género. En el mismo, contempla 55 medidas destinadas a menores y a los siguientes **colectivos de mujeres**:

- **Mujeres con discapacidad.** Mejora la accesibilidad de materiales y recursos de información y asesoramiento y promueve la formación de profesionales y de la atención especializada. Además, en el ámbito de los servicios socioasistenciales, contempla la promoción de la atención especializada a mujeres con discapacidad que sufren violencia de género, la mejora de la accesibilidad del servicio telefónico 016 para mujeres sordas a través de SVIsual y la mejora de la accesibilidad del Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO) para mujeres con discapacidad auditiva y dificultades visuales. Asimismo, se incluye a las mujeres con discapacidad en el “Protocolo de actuación sanitaria ante la violencia de género” y se prevé la mejora de la recogida de datos estadísticos que reflejen la incidencia de la violencia de género en mujeres con discapacidad.

- **Mujeres en el medio rural.** La Estrategia prevé realizar actuaciones de sensibilización, impulsar la inclusión de mensajes contra la violencia de género en actividades organizadas en los municipios, promover la formación especializada en violencia de género del personal sanitario en el ámbito rural, etc.

¹⁰³ <http://nosdueleatodos.com/>

¹⁰⁴ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/testimonios/amores/home.htm>

- **Mujeres mayores de 65 años.** Se prevé la promoción de la atención especializada, la realización de talleres de detección de violencia de género en Centros de la Tercera Edad, la difusión de campañas y materiales entre los mayores, etc.

- **Mujeres inmigrantes.** Creación de material de sensibilización e informativo en diferentes idiomas, promoción de la inserción sociolaboral de las mujeres inmigrantes víctimas, impulso a la formación en violencia de género entre mediadores interculturales, etc.

En los anteriores casos, la situación de desigualdad y discriminación, se une a la vulnerabilidad de la víctima. El fin último de todas las medidas incluidas en la Estrategia es **reducir la incidencia de la violencia en estos grupos y asistirlos adecuadamente**. De acuerdo con el informe provisional de evaluación de la Estrategia, dicho objetivo alcanzó un grado de cumplimiento del 87%. En cuanto al presupuesto de la Estrategia, se estimó un presupuesto de 1.558.611.634 euros¹⁰⁵.

Por su parte, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** tiene también en cuenta a los colectivos de mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género, incluyendo entre ellos a las **mujeres mayores, las mujeres con discapacidad, las mujeres migrantes, las mujeres pertenecientes a minorías y las mujeres del ámbito rural**. Contempla medidas como diseñar protocolos específicos o incorporar medidas especializadas en los que ya existen para la atención de mujeres de colectivos más vulnerables, implicar a algunos colectivos en el diseño de política específicas, realizar estudios específicos, etc. En cuanto al presupuesto, el Pacto prevé un compromiso económico adicional de 1.000 millones de euros¹⁰⁶.

Por último, desde 2014 la **Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad** subvenciona programas de interés social destinados a la ciudadanía **con cargo al IRPF**, presentados por entidades sociales que tienen como objetivo la prestación de asistencia y atención integral a personas que sufran o hayan sufrido, algún incidente discriminatorio o delito de odio, la formación de profesionales que prestan asistencia y tramitan denuncias y reclamaciones de las víctimas de discriminación, la información y sensibilización a la ciudadanía y a grupos especialmente vulnerables, para la concienciación del hecho de la discriminación y el conocimiento de los recursos existentes y la formación y promoción del voluntariado de acompañamiento a las víctimas de discriminación. El conjunto de estos programas tiene un marcado **enfoque de género**. En esta última convocatoria se ha subvencionado el programa “**BE Igualdad**”, destinado a prevenir conductas discriminatorias y de acoso violento que sufren las mujeres “diversas” (mujeres lesbianas u otras, cuya realidad es ignorada e invisibilizada), tanto en el ámbito público como privado. Aborda con especial atención la necesidad de intervención sobre una realidad en la que la orientación sexual y la identidad de género de las mujeres no es tenida en cuenta.

¹⁰⁵ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/home.htm> y <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/home.htm>

¹⁰⁶ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm>

4. Participación, responsabilidad e instituciones con perspectiva de género

19. ¿Qué acciones y medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para fomentar la participación de las mujeres en la vida pública y en la toma de decisiones?

➤ **Reforma de la Constitución, las leyes y las normativas que fomentan la participación de la mujer en la política, en concreto, en los procesos de toma de decisiones, incluida la reforma del sistema electoral y la adopción de medidas especiales de carácter temporal, como cuotas, escaños reservados, indicadores y objetivos; Recopilación y análisis de datos sobre la participación política de las mujeres, incluso en puestos electos o designados**¹⁰⁷. La ya citada LOIE modificó la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, de manera que las candidaturas a las elecciones municipales, al Congreso, al Parlamento Europeo o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, deben tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos supongan como mínimo el 40% y como máximo el 60%. A su vez, los regímenes electorales de las Comunidades Autónomas pueden establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas, lo cual han hecho alguna de las Comunidades Autónomas. Como consecuencia de la aplicación de este principio, se ha producido **un incremento destacable de la participación política de las mujeres**. Tras las últimas elecciones generales de 2016, las mujeres representaron el **39,43% en el Congreso de los Diputados** y el **39,9% en el Senado**, por encima de la media de la Unión Europea (29,3%) y, en el conjunto de Parlamentos Autonómicos, se ha alcanzado en 2017 un 45,43%, el mayor porcentaje de mujeres. Por lo que se refiere al **ámbito local**, el número de **mujeres concejales se ha incrementado hasta un 35,57%**, tras las últimas elecciones de 2015. Por lo que se respecta al **Parlamento Europeo**, el total de diputadas a nivel nacional tras las elecciones de 2014 fue del 40,7% sobre los escaños que correspondían a España.

En el **poder judicial** hay una amplia presencia de mujeres, constituyendo el 60,1% del total en 2017. Esta presencia disminuye a medida que se escala en la jerarquía, en especial en el Tribunal Supremo (14,1%) y en el Tribunal Constitucional (16,7%). Es importante destacar la presencia de un 42,9% de mujeres en el Consejo General del Poder Judicial y el nombramiento de una mujer como Fiscal General del Estado. La **Ley Orgánica 4/2018**, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, reformó el artículo 326 introduciendo de forma expresa que las propuestas para la provisión de destinos de la carrera judicial contendrán una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la LOIE. Asimismo, esta Ley Orgánica reformó el artículo 576 estableciendo que los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la

¹⁰⁷ Véanse los datos disponibles en el apartado sobre “Poder y toma de decisiones” de la Base de Datos Mujeres en Cifras y la publicación periódica “Mujeres y Hombres en España”, desarrolladas en la pregunta 36.

Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al **principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres**.

En otros **órganos constitucionales** se ha incrementado la presencia de mujeres. Ese es el caso del **Consejo de Estado**, que cuenta con un 34,48% de mujeres en 2018 (20,7%, en 2017), eligiéndose ese mismo año por primera vez a una mujer como Presidenta, de la **Junta Electoral Central**, que cuenta con un 35,71% de mujeres (20% en 2017) y del **Consejo Económico y Social**, con un 25% de mujeres (22,9% en 2017).

Desde la entrada en vigor de la LOIE, se realizan una serie de **informes**¹⁰⁸ sobre la efectividad de la exigencia de composición equilibrada en los diferentes procesos electorales de ámbito nacional y competencia estatal. Los datos sobre los procesos electorales que han tenido lugar durante el período cubierto por el informe muestran **el impacto positivo que ha tenido la LOIE**, contribuyendo de manera decisiva a consolidar la tendencia de incremento de la presencia política de mujeres a nivel nacional, regional y local así como en el Parlamento Europeo, siendo la participación política una de las fortalezas en términos de igualdad entre hombres y mujeres de España en comparación con otros países de nuestro ámbito geográfico y sociocultural.

➤ **Creación de oportunidades para la orientación, formación en liderazgo, toma de decisiones, discurso en público, asertividad y campañas políticas.** De las actuaciones desarrolladas por el IMIO para la promoción y mejora de las posibilidades de **acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en el ámbito de la empresa**, se destacan “**Más mujeres, mejores empresas**”¹⁰⁹, que intenta corregir la discriminación vertical a través de la firma de convenios de colaboración y protocolos entre el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y empresas y entidades; el “**Proyecto Promociona**”¹¹⁰ -en colaboración con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante CEOE)- que incluye formación específica sobre desarrollo profesional y liderazgo para mujeres con alto potencial, coaching y mentoring cruzado, creación de redes profesionales, sensibilización a las empresas y organizaciones empresariales y apoyo en la identificación y mantenimiento de talento femenino. Este Proyecto ha sido replicado por Chile en 2017, con asesoramiento del IMIO y de la CEOE, y Portugal también está trabajando en el lanzamiento de un proyecto similar durante 2019; el programa de Desarrollo para Mujeres Directivas “**Talentia 360**”¹¹¹ -realizado en colaboración con la Fundación EOI- con la finalidad de capacitar a mujeres para asumir responsabilidades gerenciales de cualquier tipo y dimensión de empresa, inicialmente solo del sector empresarial y,

¹⁰⁸<http://www.interior.gob.es/web/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/elecciones-y-partidos-politicos>

¹⁰⁹ Programa al que se han adherido un total de 148 empresas.

¹¹⁰ Han pasado por este proyecto, que se encuentra en su VI Edición, 621 directivas de más de 400 organizaciones. Los resultados de promoción profesional relativos a las cuatro ediciones anteriores se sitúan en torno a un 45%. El proyecto cuenta con un importante reconocimiento internacional, habiendo sido mencionado como buena práctica para combatir la segregación ocupacional en documentos europeos como la **Opinión del Comité Consultivo de la Comisión Europea** sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres, aprobada a finales del 2015.

¹¹¹ Por este programa han pasado desde 2014, un total de 170 directivas, al que se han unido en la última edición 300 mujeres de las FCSE.

actualmente, en otras instituciones, en concreto la Guardia Civil y la Policía Nacional; y la **“Red Mujeres, Talento y Liderazgo”**, puesto en marcha para dar visibilidad a mujeres directivas que han participado en los proyectos de liderazgo y desarrollo profesional de mujeres promovidos por el IMIO. La Red se gestiona a través de redes sociales, con la creación de una página de LinkedIn¹¹² y un grupo cerrado asociado¹¹³, así como una cuenta de twitter¹¹⁴.

Por último, merece la pena destacar la iniciativa de un nutrido grupo de académicos y profesionales varones del ámbito de las Ciencias Sociales, titulada **“No Sin Mujeres”**, en la que éstos se comprometen a no participar como ponente en ningún evento académico o mesa redonda de más dos ponentes donde no haya al menos una mujer en calidad de experta, instando así al cumplimiento de la LOIE.

20. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para aumentar el acceso de las mujeres a la expresión y participación en el proceso de toma de decisiones en los medios de comunicación, incluidas también las realizadas mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)?

➤ **Refuerzo de la provisión de una enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) en los medios de comunicación y las TIC, incluso en áreas de dirección y liderazgo.** En el marco de la EVI, se han venido reservando plazas para profesionales de la plantilla de RTVE. En la presente edición de 2019, están participando, entre otras personas, profesionales de la televisión Canal de Extremadura.

➤ **Adopción de medidas para facilitar el acceso, la asequibilidad y el uso de las TIC a mujeres y niñas (por ejemplo, Wifi gratuita o centros tecnológicos comunitarios).** Cabe destacar el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017¹¹⁵.

➤ **Otros:** España ha suscrito la Declaración impulsada por la Comisión Europea para fomentar la igualdad de género e incrementar la presencia de mujeres en la economía y la sociedad digital. En línea con esta actuación, en marzo de 2019 se presentó el **“Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico”**¹¹⁶, que constituye un esfuerzo sistemático para presentar un estado de la cuestión de la brecha de género digital en nuestro país. Este documento se plantea con el doble objetivo de poner en valor la figura de la mujer en el mundo digital y de proponer soluciones para revertir la brecha de género existente.

¹¹² La cuenta de LinkedIn cuenta con más 5.800 seguidores, una ratio muy por encima de páginas similares. Accesible en <https://www.linkedin.com/company/mujer-talento-y-liderazgo/>

¹¹³ <https://www.linkedin.com/groups/12124309>

¹¹⁴ (@talentoyliderazg

¹¹⁵ Véase respuesta a la pregunta 2.

¹¹⁶ Estudio <http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.d27e450d6789dd5c6a5af299026041a0/?vgnextoid=76d4799895960610VgnVCM1000001d04140aRCRD> en

➤ **Otros:** En noviembre de 2017 se creó el **Observatorio de igualdad RTVE** por la Corporación RTVE (en adelante CRTVE), en cumplimiento de la propuesta de actuación número 46 del **Pacto de Estado** contra la Violencia de Género. Está compuesto por la Presidencia y por representantes de la dirección de la CRTVE, sindicatos con implantación en la CRTVE y asociaciones y organizaciones que trabajan en materia de igualdad y violencia de género. Entre sus objetivos están el **de promover la emisión de una imagen igualitaria, equilibrada y plural de ambos sexos**, al margen de cánones de belleza y estereotipos sexistas, así como una participación activa de las mujeres en las funciones que desempeñen en los diferentes ámbitos de la vida, con especial incidencia en los contenidos de la programación dirigida a la población infantil y juvenil o el de favorecer que los contenidos que se difundan por la CRTVE no justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. Una de las primeras actuaciones realizadas ha sido el lanzamiento de una campaña contra la violencia de género bajo el hashtag **#TodosSomosEllas**¹¹⁷.

21. ¿Realiza un seguimiento de la proporción del presupuesto nacional que se invierte en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (elaboración de presupuestos con perspectiva de género)?

Sí. La **LOIE** obliga a la Administración General del Estado a informar del impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado. Desde 2012 hasta 2018, **la práctica de los informes de impacto de género en los presupuestos se ha estandarizado**. El informe de impacto de género es elaborado por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda conjuntamente con el IMIO, con base en los informes ministeriales elaborados por los centros directivos, las oficinas presupuestarias y las unidades de igualdad de los departamentos. El informe analiza el contenido y finalidad de los diferentes programas para, una vez identificados los principales objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, analizar el impacto de género con la correspondiente previsión de resultados. **Este informe está plenamente integrado en el proceso presupuestario**, tal y como queda reflejado en la Orden del Ministerio de Hacienda que anualmente se dicta para establecer las normas que regirán la elaboración de los presupuestos y que recoge la obligatoriedad de incorporarlo. El próximo PEIO 2019-2022 prevé crear una **Comisión Interministerial de Presupuestación con perspectiva de Género** y revisar las metodologías existentes de elaboración de los presupuestos con enfoque de género.

Los informes de impacto de género ofrecen información exhaustiva de la vinculación de las actuaciones de las distintas direcciones generales y organismos autónomos con los objetivos del PEIO en vigor y, aunque no recogen todas las partidas presupuestarias, cada año han ido incorporando nuevas. Así, en 2018 **se han incorporado las**

¹¹⁷<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/laSociedad/mediosComunicacion/rtve/home.htm>

correspondientes a la partida presupuestaria de la Seguridad Social¹¹⁸. No obstante, éstas no detallan -salvo excepciones-, información específica de las cantidades asignadas a los programas o iniciativas a poner en marcha en el ámbito de la igualdad de oportunidades o el porcentaje que puedan representar respecto de ese departamento. En este sentido, aunque no se puede especificar el porcentaje, si se pueden expresar las cantidades que se señalan en el siguiente párrafo.

Respecto del presupuesto en relación con la Administración General del Estado, se puede detallar la siguiente información:

- El presupuesto previsto a lo largo de los tres años de vigencia del PEIO 2014-2016 fue de **3.126.974.430 €**.
- La Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016, preveía para su ejecución un presupuesto estimado de **1.558.611.634€** (incluyendo Comunidades Autónomas).
- El Pacto de Estado contra la Violencia de Género 2018-2022 implica un compromiso económico adicional de **1.000.000.000 €**.

Cabe señalar el informe que la **Plataforma Impacto de Género**¹¹⁹ realiza cada año desde 2008 -firmado por un centenar de organizaciones feministas-, en el que analiza las partidas de los Presupuestos Generales del Estado.

En cuanto a las reflexiones sobre los **logros y desafíos** encontrados durante la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, la práctica pone de manifiesto, en primer lugar, que **se dispone de documentos que informan de forma estructurada sobre distintos aspectos y elementos en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Sin embargo, todavía no dan cuenta de cómo se ha integrado la perspectiva de género en los procesos de asignación de recursos, al no recoger conclusiones por programas o departamentos ministeriales respecto de la igualdad en su política ni comparaciones con el año anterior. Por otro lado, los informes de impacto de género de estos últimos años han cerrado o cumplido una “primera fase” para aproximarnos con certeza a un análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género, al tiempo que permiten contar con **equipos interministeriales sensibilizados y con experiencia en este ámbito**, lo que coloca a España en una buena posición para avanzar hacia propuestas más ambiciosas.

En este sentido, hemos de **avanzar** hacia un **proceso reflexivo sobre lo hecho hasta ahora**, que nos permita identificar las dificultades encontradas y las soluciones a las mismas, para disponer de informes más accesibles y didácticos que se conviertan en un referente para impulsar y transformar las políticas de igualdad de oportunidades. Asimismo, se han de realizar **informes analíticos desde un punto de vista cuantitativo**, de forma que nos permitan precisar el porcentaje del presupuesto que se dedica a igualdad y su evolución, articulándose como un verdadero elemento

¹¹⁸ Véase Anexo Sección 2ª. 21. 1. Desglose de la partida presupuestaria de la Seguridad Social en el ámbito de la igualdad de oportunidades (2019).

¹¹⁹ <http://impactodegeneroya.blogspot.com/p/blog-page.html>

vertebrador de las políticas de igualdad, al visibilizar, no sólo cómo se distribuyen los recursos destinados a dar cumplimiento a objetivos de igualdad, sino cómo y en qué medida se alcanzan éstos a través de las actividades puestas en marcha con cargo a los distintos programas presupuestarios.

22. Como país donante, ¿realiza su país un seguimiento de la proporción de asistencia oficial para el desarrollo (AOD) que se invierte en el fomento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (elaboración de presupuestos con perspectiva de género)? En caso afirmativo, aporte información adicional sobre la metodología, el alcance del seguimiento, tendencias anteriores y proporción actual de las inversiones.

Sí, en la Política de Cooperación Internacional para el Desarrollo. La Cooperación Española está compuesta por diferentes actores, siendo los actores principales la Secretaría de Estado para la Cooperación al Desarrollo y para Iberoamérica y Caribe (SECIPIC) del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAUC), dentro de ella la DGPODES o **Dirección General de Políticas para el Desarrollo Sostenible** -como unidad que planifica la política y hace el seguimiento de la Ayuda Oficial al Desarrollo (en adelante AOD)- y la **AECID** -como ente gestor de los recursos y programas y las actuaciones en terreno. Además de la estructura principal, son actores de Cooperación dentro de la Administración General del Estado todos los Ministerios, así como las Comunidades Autónomas y los Entes locales, las Universidades, y organizaciones de la sociedad civil representadas por la Coordinadora Estatal de Organizaciones No Gubernamentales (en adelante ONG) de Desarrollo, los sindicatos, la CEOE, la Federación de DDHH y la Confederación de organizaciones de la Economía Social, todas ellas representadas en el Consejo de Cooperación, que se reúne regularmente a lo largo del año.

España, como país donante de AOD, sigue la **metodología establecida por el CAD de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)** para la rendición de cuentas y comparación de todos los países cada año, sobre la base de los **Códigos del reporte de la ayuda** (en adelante CRS) asignados específicamente para género, dentro del Código general de Gobierno y Sociedad civil. Estos son el CRS 15170, de Organizaciones e instituciones de la igualdad de las mujeres, y desde 2016 el CRS 15180, de eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas. Antes de 2016, los programas de lucha contra la violencia se computaban dentro del CRS 15170. Además de este indicador específico, se cuenta con un **Marcador para la igualdad de Género**, que computa el número de intervenciones de la AOD que tienen algún elemento vinculado a la transversalidad de género, en dos categorías, como Principal o como significativo. Dicho marcador aporta información adicional sobre la integración del enfoque de género en las actuaciones de desarrollo. En este análisis se muestra de manera más detallada la evolución de los CRS, siendo recursos económicos destinados específicamente o que promueven la igualdad de género y los derechos de las mujeres, y se añade información sobre las intervenciones que han sido destacadas por el Marcador

de Género. Como en el anterior examen de Beijing realizado en 2014, se contaba con los datos oficiales de AOD hasta 2012, incluiremos en el análisis en este documento desde el año 2013 al 2019¹²⁰.

El seguimiento se ha realizado principalmente al **presupuestario asignado a igualdad y derechos de las mujeres**, así como a las iniciativas para la **reducción de la violencia**, y en algunos casos proyectos de otros sectores que integran **el enfoque de género** como un elemento principal en su intervención, en relación con el cumplimiento de derechos económicos, sociales, sexuales y reproductivos, civiles y políticos o culturales de las mujeres. Los CRS son específicamente computados como presupuesto asignado a intervenciones de género o derechos de las mujeres, mientras que la información que aporta el marcador, ofrece información sobre intervenciones de otros sectores, que contemplan elementos de la transversalidad de género considerados en la definición de la iniciativa, de manera principal, o sólo de manera significativa.

Como se reflejaba en el informe anterior Beijing+20 de 2014, con la **crisis económica**, que afectó a toda la AOD española, la reducción de financiación para la igualdad de género empezó a tener un descenso considerable en 2011, llegando en 2012 a caer hasta 28,65 millones en el último año del III Plan Director. **Una vez aprobado el IV Plan Director 2013-2016, si bien continuó la caída en volumen de AOD hasta 2014, empezó a incrementar a partir de 2015, superando las cifras de 2013, a partir de 2016, y consolidando la subida en 2017**¹²¹. En marzo de 2018 se aprobó el **V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021**, cuyas cifras -aún no definitivas- parecen mostrar un **aumento de la financiación en los dos CRS**, tanto en los datos de igualdad como de violencia¹²².

Según el **último informe de Seguimiento de la AOD de la Cooperación Española**, en el marco de cumplimiento del IV Plan Director 2013-2016, ampliado el análisis de ejecución a 2017, se sigue considerando la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como una **doble prioridad a consolidar como seña de identidad de la política de desarrollo**.

Otro elemento para analizar la relevancia del enfoque de género en la política de desarrollo española es el **Marcador de Igualdad de Género del CAD**. Este Marcador puede ser considerado como “principal” cuando el objetivo de la intervención es central para promover la igualdad de género, o bien “significativo” cuando se destaca explícitamente algún elemento que contribuye a la transversalidad de este enfoque en otros sectores o actuaciones de desarrollo, aunque no sea un objetivo central para llevar a cabo la acción. El número de intervenciones del marcador principal de género se mantiene bastante estable en el periodo, alrededor del 20%, con un leve descenso y recuperación al final del mismo. En cuanto al número de intervenciones para el

¹²⁰ Los datos aportados de 2018, son un avance, que no se tendrán consolidados oficialmente las cifras reales hasta el verano de 2018, y las cifras de 2019, todavía no se pueden mostrar al estar el año en su primer cuatrimestre de ejecución a la hora de elaborar este informe.

¹²¹ Véase Anexo Sección 2ª. 22. 1 Recursos para la igualdad y violencia de género en la Cooperación Española.

¹²² *Íbidem*.

marcador significativo, sucede lo mismo, el margen varía entre 33% a 37,60% en el periodo, destacando sólo un 41,49% en 2014, con un margen de variabilidad moderado el resto de los años, **ofreciendo en general una imagen de estabilidad o estancamiento, en cuanto a destacar elementos relacionados con la transversalidad de género.**

Se destaca que para AECID en su conjunto, **los pilares de la Plataforma de Acción de Beijing han seguido siendo el referente de todas las intervenciones**, tanto en la modalidad bilateral como en la multilateral y con todas las herramientas administrativas y presupuestarias: subvenciones del Estado para trabajar directamente en apoyo a políticas gubernamentales con los países socios y subvenciones de carácter concurrente para financiar iniciativas promovidas desde la sociedad civil española (distintas tipologías de convocatorias a ONGD). Una herramienta específica, generada en este periodo temporal ha sido la **Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género**¹²³. Cabe mencionar el **alto nivel de concentración de iniciativas**, incluida la modalidad multilateral en el ámbito de la lucha contra la violencia de género, bien en el acompañamiento a políticas de reformas legislativas nacionales, iniciativas regionales (Programa MASAR y futuro Programa África Subsahariana), en el ámbito global de los estándares impulsados por Naciones Unidas o en el ámbito de los servicios de atención a colectivos en situación de especial vulnerabilidad. Otra tendencia confirmada desde 2014 es el **alto nivel de recursos presupuestarios procedentes de la Unión Europea** que está gestionando la AECID a través de mecanismos de Cooperación delegada, incluyendo operaciones relativas a políticas de lucha contra la violencia de género.

Además, cada año, la AECID reporta a la Comisión Europea el impacto sobre los objetivos e indicadores del **I y II Plan de Acción de Género de la UE**, a través de sus intervenciones anuales. Actualmente, instrumentos de cooperación como el **Fondo del Agua** y el **FONPRODE** están en proceso de avanzar metodologías para medir el impacto de sus operaciones en materia de igualdad de género, hacer efectiva la transversalización de ese enfoque y dar aplicación a la Guía de AECID al respecto.

Por último, la **OAH** de AECID hace seguimiento de los proyectos que tienen Marcador de género según metodología IASC y ECHO, siendo estos los indicadores utilizados en foros e iniciativas internacionales y con los que se reporta información a la Cumbre Mundial, *Call to Action*, u otras relacionadas con la Acción Humanitaria.

23. ¿Dispone su país de una estrategia nacional válida o de un plan de acción para conseguir la igualdad de género? En caso afirmativo, enumere el nombre del plan y el período que abarca, sus prioridades, financiación y alineación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluidas las metas según el ODS 5.

¹²³<http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

En caso afirmativo, ¿se ha presupuestado el plan de acción nacional y se han asignado recursos suficientes para su consecución en el presupuesto actual?

Sí. **El PEIO 2014-2016**, aprobado por el Consejo de Ministros el día 7 de marzo de 2014, fue el segundo de estas características (el anterior abarcaba el período 2008-2011). Respondía a **tres objetivos estratégicos de carácter prioritario**: (i) reducir las desigualdades aún existentes 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; y (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. A estos se sumaban otros tres: (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; e (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno.

El Plan definía **35 objetivos específicos y 224 medidas repartidas en 7 Ejes temáticos**, a desarrollar en sus 3 años de vigencia, a través de distintas actividades puestas en marcha por los diferentes agentes implicados (departamentos ministeriales y Organismos públicos de la Administración General del Estado). La ejecución de las medidas, total o parcialmente, ha supuesto un **90,1%** de las previstas, con un **66%** de las medidas cumplidas totalmente y un **24,1%** de ellas cumplidas parcialmente o que seguían desarrollándose más allá del periodo de vigencia del Plan.

El desarrollo del Plan ha dado lugar a la definición y puesta en marcha de otros planes sectoriales -muchos de ellos ya nombrados en este informe- que conforman la estrategia de intervención en el ámbito de la igualdad de la Administración General del Estado, recientemente finalizados, como la **Estrategia Nacional para la Erradicación de la violencia contra la mujer 2013-2016**, el **IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016**, el **Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad del Información 2014-2017**, el **Plan Integral de apoyo a las familias 2015-2017**, el **Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural 2015-2018**, el **II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos** y el **Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018**.

Se cuenta además con distintos planes impulsados desde otros departamentos ministeriales, puestos en marcha en estos últimos años y que están en vigor, como el **Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020**, el **Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021**, el **II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023** y el **Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030**. En este momento se está definiendo el nuevo PEIO¹²⁴.

¹²⁴ Véase respuesta a preguntas 5 y 35 donde se explican y se señala la articulación con la Agenda 2030, respectivamente.

24. ¿Dispone su país de un plan de acción y un cronograma para la implementación de las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en caso de un Estado parte), o de las recomendaciones del Examen periódico universal u otros mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas que aborden la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres? En caso afirmativo, indique algunos aspectos destacados de los planes de acción y del cronograma para la implementación.

España es parte de 8 tratados internacionales fundamentales y de 10 protocolos facultativos, entre los que se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo. España ha aceptado la competencia del **Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** para recibir comunicaciones individuales y está al día con su obligación de presentar informes periódicos. Además, España da puntual respuesta a las comunicaciones remitidas por los Relatores Especiales, entre ellos, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias. La **amplia y articulada estructura de Igualdad** que se describe en este informe¹²⁵ permite hacer un seguimiento y dar respuesta adecuada a las demandas y requerimientos del Comité.

En segundo lugar, España considera que el **Examen Periódico Universal** (en adelante EPU) es un mecanismo fundamental que tiene en la universalidad y el diálogo sus dos pilares esenciales. Como miembro del Consejo de Derechos Humanos para el periodo 2018-2020, España se comprometió a seguir participando activamente en el mismo y a apoyar las iniciativas encaminadas a su consolidación y eficacia en la práctica a través, entre otros, del establecimiento de mecanismos nacionales de seguimiento de las recomendaciones. España se sometió al 2º Ciclo del EPU el 21 de enero de 2015, durante la Sesión 29º del Consejo de Derechos Humanos. De las 189 recomendaciones recibidas, España aceptó un total de 169 recomendaciones (5 de ellas parcialmente) y tomó nota de 25 (5 de ellas parcialmente). En diciembre de 2018 España presentó el **informe intermedio** para el Segundo Ciclo del EPU, que recogió tanto el estado de implementación de cada una de las recomendaciones desde enero de 2015 hasta junio de 2018, como las medidas que se prevé tomar en un futuro próximo. El seguimiento se realizó no sólo de las recomendaciones aceptadas, sino también de aquéllas de las que se tomó nota, siendo unas de las áreas temáticas principales la “no discriminación por razón de género” y la “trata de seres humanos”. Actualmente se encuentra en **fase de redacción el próximo informe nacional**, que España ha de presentar en octubre de 2019 en el marco del **Tercer Ciclo del EPU**.

Por último, existen **otros planes de acción para implementar diferentes mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas** que abordan igualmente la desigualdad de género y la discriminación contra las mujeres. En este sentido es importante destacar,

¹²⁵ Véase respuesta a pregunta 32.

por un lado, el **II Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad**¹²⁶ y el **Plan de Acción Nacional de empresas y derechos humanos**, aprobados en Consejo de Ministros el 28 de julio de 2017 y, por otro, el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030**¹²⁷, aprobado por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2018. Actualmente se está preparando de manera participativa un **II Plan Nacional de Derechos Humanos**, que incluye dentro de sus ejes temáticos la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

25. ¿Existe alguna institución nacional de derechos humanos en su país?

Sí, el Defensor del Pueblo, acreditado como Institución de Derechos Humanos con estatus A¹²⁸.

En caso afirmativo, ¿cuenta con un mandato específico para centrarse en la desigualdad de género o la discriminación por cuestiones de género o sexo?

El Defensor del Pueblo¹²⁹ tiene su origen en el artículo 54 de la Constitución española de 1978 y ostenta una doble misión: la defensa de los derechos y libertades fundamentales y la supervisión de la actividad de las Administraciones Públicas. El Defensor del Pueblo tiene la misión de velar por que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva y de denunciar cualquier tipo de discriminación, supervisando la actuación de los poderes públicos. Esta institución cuenta con un área específica para la igualdad de trato y para la eliminación de la violencia contra la mujer.

En caso afirmativo proporcione hasta tres ejemplos de cómo la INDH ha fomentado la igualdad de género.

➤ **Violencia de género.** El Defensor del Pueblo fue una institución pionera en la investigación y denuncia de la violencia contra la mujer. Ya en el año 1998 realizó un estudio en la materia con la intención de ayudar a visibilizar el problema, efectuando propuestas para la mejora de su conocimiento. Desde esa fecha se efectúa un seguimiento de las normas, planes y programas, se celebran reuniones con las organizaciones de la sociedad civil con la intención de conocer de cerca la situación y se realizan propuestas a los poderes públicos. También se celebran jornadas con otras

¹²⁶ Para más información véase respuesta a pregunta 26.

¹²⁷ Para más información véase respuesta a pregunta 35.

¹²⁸ De acuerdo con los Principios de París y con el Estatuto de la Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (GANHRI por sus siglas en inglés) las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos son clasificadas en tres diferentes status, dependiendo del cumplimiento que realicen de los Principios de París: status A (pleno cumplimiento), status B (cumplimiento parcial) y status C (incumplimiento). A fecha de 4 de marzo de 2019 habían 78 Instituciones Nacionales de Derechos Humanos con status A de un total de 122. <https://nhri.ohchr.org/EN/Documents/Status%20Accreditation%20Chart%20%2804%20March%202019.pdf>

¹²⁹ <https://www.defensordelpueblo.es/>

instituciones de derechos humanos, habiéndose realizado una declaración conjunta de la última reunión, celebrada en Alicante en 2018¹³⁰.

En el ámbito normativo, se ha propuesto la reforma del artículo 27 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y su normativa de desarrollo, para la compatibilidad de las ayudas económicas a las mujeres víctimas de violencia. En relación a la función pública, se ha solicitado que se adopten medidas para hacer efectivo el traslado de puesto de trabajo para mujeres víctimas de violencia de género¹³¹.

Cuando se detectan fallos en el sistema y hay una víctima mortal de violencia de género, se abren las correspondientes investigaciones de oficio con el ánimo de colaborar a la detección de dichos fallos y su corrección. Se han constatado deficiencias en el funcionamiento de los recursos dedicados a la violencia de género y del sistema de seguimiento de las medidas de protección a través de medios telemáticos.

Se ha recomendado que los antecedentes de violencia doméstica sean tenidos en cuenta en el momento de estipular los derechos de custodia y de visita de los progenitores. Asimismo, se recomendó que el teléfono 016 de asistencia a las víctimas de violencia de género borrara su rastro automáticamente de las terminales móviles y fijas, como medidas de protección para las mujeres, problema hoy en día ya se encuentra corregido.

➤ **Liderazgo y acceso a la profesión.** La LOIE se fundamenta, entre otros, en el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en la Administración General del Estado y órganos dependientes. Sin embargo, han surgido problemas con su aplicación en algunos ámbitos, como en el de los profesionales de los museos, el Comité de Bioética de España, en el creativo y cultural y en el área de producción artística e intelectual.

La presencia equilibrada en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad en las Administraciones Públicas es un elemento fundamental para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Por ello, se inició una actuación de oficio para conocer la composición actual y regulación específica de la Comisión General de Codificación del Ministerio de Justicia. El citado organismo informó de que, desde mayo de 2018, se estaban haciendo gestiones para la incorporación de un mayor número de vocales mujeres en este órgano colegiado. A finales de 2018, el Defensor del Pueblo consideró necesario formular una Recomendación para que se procediera a la modificación del propio Real Decreto 845/2015, de 28 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Comisión General de Codificación, estimando la necesidad de introducir una disposición que garantice el cumplimiento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo que concurran razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

130

www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2018/10/declaracion_defensorias_violencia_genero.pdf

131 www.defensordelpueblo.es/resoluciones/traslado-de-empleadas-publicas-que-tienen-la-condicion-de-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero-entre-administraciones/

La falta de equilibrio entre mujeres y hombres se produce mayoritariamente en el ámbito privado. A pesar de que el Defensor del Pueblo carece de competencias para intervenir en el mismo, trata siempre de buscar la verticalidad para que la entidad pública con competencia ordene el cumplimiento de la norma.

➤ **Uso no sexista del lenguaje.** La LOIE señala la necesidad de implantar un uso no sexista del lenguaje, constituyendo uno de los pilares de los planes de igualdad. En 2018 no se ha publicado en la web del IMIO el «Repositorio de guías para el uso no sexista del lenguaje». La Oficina del Defensor del Pueblo ha desarrollado diferentes actividades con el fin de eliminar el lenguaje sexista de los formularios administrativos y otros usos del lenguaje por parte de los poderes públicos.

5. Sociedades pacíficas e inclusivas

26. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para alcanzar y mantener la paz, fomentar las sociedades pacíficas e inclusivas con el objetivo de lograr un desarrollo sostenible e implementar la agenda de mujeres, paz y seguridad?

➤ **Adopción o implementación de un Plan de Acción Nacional en materia de Mujeres, Paz y Seguridad.** La actualización del **Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad** (en adelante, PNA) fue uno de los compromisos anunciados por España en octubre de 2015. Los trabajos para la elaboración del II PNA comenzaron con la creación de un Grupo Interministerial Informal al efecto y la puesta en marcha de canales para facilitar la contribución de la sociedad civil. Se celebraron reuniones abiertas a todas las organizaciones de la sociedad civil interesadas y también reuniones de trabajo con representantes de dichas organizaciones con objeto de lograr que su participación sea operativa. El **II PNA** fue aprobado en Consejo de Ministros el 28 de julio de 2017, tiene una vigencia de seis años y en él se recogen numerosas acciones, que se encuentran clasificadas en cuatro objetivos específicos. El II PNA prevé la creación de un Grupo Consultivo compuesto por los Ministerios implicados y organizaciones de la sociedad civil, que efectuará reuniones periódicas al objeto de, por un lado, mantener la intensidad en la aplicación del plan y, por otro, evaluar sus resultados e ir adaptando su aplicación a nuevos elementos. Además, el Plan prevé la realización de **informes de seguimiento** que se presentarán en sede parlamentaria cada dos años. Dado que el primer informe de seguimiento ha de presentarse en 2019, actualmente se está recopilando información sobre los avances, las actividades realizadas y el presupuesto ejecutado, estando prevista la realización de reuniones tanto con los Ministerios implicados como con la sociedad civil.

➤ **Integración de compromisos en materia de mujeres, paz y seguridad en los marcos de las políticas, planes y procesos de seguimiento principales nacionales e interministeriales.** El II PNA es en un factor de impulso para medidas concretas a nivel

nacional, así como en la acción exterior de España. A través de este Plan, se pretende **aunar esfuerzos e interrelacionar las políticas que se desarrollan a nivel nacional** y que implican objetivos y medidas de la Agenda MPS como son el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual 2015-2018, el Plan Nacional de Lucha contra la Radicalización Violenta o el PEIO, entre otros. El nuevo PEIO, en el que actualmente trabaja el Gobierno, incluirá entre sus objetivos, el “Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional apoyando el II PNA, en coordinación con otros Ministerios”.

Dentro de las acciones contempladas en el II PNA, España ha desarrollado una serie de **medidas normativas** para favorecer una mayor participación e igualdad de oportunidades de la mujer en el desarrollo de su carrera en las FCSE, especialmente en el ámbito de la conciliación familiar y laboral. Cabe destacar la modificación realizada el 8 de febrero de 2019 al Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el **Reglamento de destino del personal militar profesional**; la **Orden DEF/253/2015**, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas; la **Orden DEF/1363/2016**, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual, en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas y la Orden Ministerial por la que se regula la estructura y funcionamiento del **Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas** (sustituye a la Orden Ministerial 51/2011). Estas nuevas normativas recogen medidas para facilitar la **conciliación** de determinados colectivos de personal militar, como los progenitores con hijos menores de 12 años, familias monoparentales, progenitores con custodia de hijos compartida, parejas de militares, situaciones de embarazo y maternidad, situaciones de adopción, guardia con fines de adopción y acogimiento, personal apto con limitaciones, con personas con discapacidad a su cargo o con familiares que requieren cuidados, víctimas del terrorismo, víctimas de violencia de género o de violencia doméstica y personal con circunstancias excepcionales de conciliación.

Por otra parte, a través de la Resolución de la Dirección General de la Policía, de fecha 2 de febrero de 2018 se creó la **Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional**, la cual participa en el desarrollo del II PNA. Los **principales objetivos** encomendados a este nuevo órgano son operar como Observatorio en materia de igualdad, mantener un conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional, detectar las posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación, avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, así como la mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional.

Asimismo, se han desarrollado **iniciativas de formación** a todos los niveles para desarrollar y divulgar los conceptos antes mencionados y para la aplicación de la perspectiva de género en las misiones y operaciones en los que las FCSE españolas son desplegadas. Desde el 2014 se han desarrollado un total de 20 cursos internacionales

con más de 900 participantes de 60 diferentes países (26 de los cuales son africanos). Estos cursos están **acreditados por el Colegio Europeo de Seguridad y Defensa (ESDS)** y algunos de ellos cofinanciados por el Mando US para África, US AFRICOM. Entre las materias impartidas en el curso, se encuentra la Violencia Sexual en Conflicto, la protección de civiles, la participación de la mujer en los procesos de paz y la integración de la perspectiva de género en los procesos de Desarme, Desmovilización y Reinserción (DDR) y de Reforma del Sector de Seguridad (RSS). Por otra parte, se ha iniciado un *Training Requirement Analysis* al objeto de mapear la formación existente en los países miembros y detectar necesidades de formación.

España ejerce actualmente como ***EU Gender Military Training Discipline Leader***, liderando el programa de formación en género. En 2017 se organizó un seminario en el que asistieron miembros de la UE, OTAN, NNUU y OSCE. En Noviembre de 2018, se realizó un “Community of Interest Workshop” para analizar la situación del Proyecto “EU Gender Military Training Discipline Leader” y su alineación con las políticas actuales en los Organismos Internacionales. Tomaron parte en el seminario miembros civiles y militares del Servicio Exterior de la UE, de la OTAN, de la OSCE y Asesores de género desplegados en las misiones y operaciones de la UE. Igualmente participaron representantes nacionales e internacionales de países de nuestro entorno.

Además, en el ámbito de su **acción exterior**, España co-presidió en 2016 el **Grupo Informal de Expertos del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad**, previsto en la Resolución 2242. Con este mecanismo pretende mejorarse el flujo de información y las consiguientes respuestas que el Consejo de a cada una de las situaciones incluidas en su agenda. Asimismo, España promovió la creación de la **Red de Puntos Focales sobre Mujeres, Paz y Seguridad** con el objetivo de hacer más operativa la coordinación de esfuerzos de Estados y organismos regionales. La Red ya cuenta con casi 90 miembros, ha celebrado reuniones en Alicante, Berlín, Nueva York y Namibia. Por último, en septiembre de 2018 España y Finlandia anunciaron la iniciativa conjunta “**Compromisos 2025**” para garantizar la participación efectiva de mujeres en los procesos de paz.

En cuanto a los **proyectos de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria**, España participa en el *Call To Action* contra la violencia de género en emergencias, ICHCR contra violencia sexual, Estrategia de construcción de paz AECID, programa MASAR de empoderamiento de mujeres en el mundo árabe de la AECID y en la financiación de otros proyectos que se detallan a continuación.

➤ **Aumento de las dotaciones presupuestarias para la implementación de la agenda de mujeres, paz y seguridad.** España anunció en 2015 contribuciones por un montante de **1 millón de euros** con cargo al presupuesto de 2016 para mejorar la financiación de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad. De las mismas, destaca la contribución al Instrumento de Aceleración Global (en adelante GAI), por el papel que juega la sociedad civil en su gestión y ejecución, a la lucha contra la violencia sexual a través de *UN Action* y a la formación en red se destina también parte de esa contribución. En 2017 el GAI se transformó en el *Women Peace and Humanitarian*

Fund (WHF), en cuyo Comité participa España como contribuyente del anterior GAI. España contribuyó con **500.000€ en el año 2018**. Además, España ha contribuido con 40.000€ en 2017 y la misma cantidad en 2018 a la financiación de la Secretaría de la Red de Puntos Focales MPS en ONU Mujeres y a la **iniciativa *Spotlight*** de la Unión Europea, entre otros. Además, España ha contribuido recientemente con 250.000€ para apoyar el “Plan de Acción Nacional de Jordania sobre la mujer, paz y seguridad” y con 100.000€ para el proyecto de la Plataforma de Mujeres G-5 Sahel.

27. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para aumentar el liderazgo, la representación y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, la consolidación de la paz, y la acción y respuesta ante crisis humanitarias en los niveles de toma de decisiones en situaciones de conflictos armados u otro tipo y en contextos frágiles o de crisis?

➤ **Inclusión de una perspectiva de género en la acción humanitaria y la respuesta ante crisis.** La OAH de la AECID prioriza la financiación de proyectos humanitarios con marcador de género de grado más elevado (siguiendo las metodologías IASC y ECHO), esto es, intervenciones que integran totalmente las consideraciones de género y edad y/o que contribuyen de manera significativa a la igualdad de género. Igualmente se ha aumentado el apoyo a proyectos de prevención y respuesta a la violencia de género. En las estrategias humanitarias bianuales que se elaboran para los cinco contextos de focalización prioritaria (Palestina, Población Refugiada saharauí, Sahel, crisis siria e Iraq y América Latina y Caribe) se menciona explícitamente esta priorización, así como la importancia dada a que la ayuda humanitaria beneficie por igual a mujeres y hombres de todas las edades, basado en un análisis diferenciado de necesidades.

La nueva **Estrategia Humanitaria de la Cooperación Española 2019-2026**¹³² apuesta firmemente por un fortalecimiento del enfoque de género en la acción humanitaria en todas las fases del ciclo del proyecto, promocionando la participación de las mujeres en todos los espacios y a todos los niveles de la acción humanitaria y desde el convencimiento de que la igualdad de género es condición necesaria para la erradicación de la violencia de género. Asimismo, reafirma el compromiso de la Cooperación Española y de nuestra diplomacia humanitaria con la agenda Mujer, Paz y Seguridad.

Paralelamente, España ha asumido **compromisos** en materia de género en la Cumbre Mundial Humanitaria (2016), se ha adherido a la iniciativa *Call to Action* (2017), y en el marco del Pacto de Estado contra la violencia de género están incluidas dos medidas específicas para la promoción de recursos financieros orientados a la prevención y respuesta a la violencia de género en campos de población refugiada.

¹³² https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/eah_ce_2019-2026_1.pdf

28. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para mejorar la rendición de cuentas judicial y no judicial por violaciones del derecho internacional humanitario y violaciones de los derechos humanos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto armado y otros, o en la acción humanitaria y respuestas ante crisis?

➤ **Aplicación de una reforma legal y política para reparar y prevenir las violaciones de los derechos de mujeres y niñas**¹³³.

➤ **Mayor aumento del acceso de las mujeres víctimas de conflictos, refugiadas o desplazadas a los servicios de prevención de violencia y protección.** España, a través de la OAH se adhirió en 2017 a la iniciativa *Call to Action*, que tiene como objetivo la puesta en marcha de actividades coordinadas de prevención y respuesta a la violencia basada en género (en adelante VBG) en los proyectos humanitarios tanto los desastres naturales como los conflictos armados. Además, desde el año 2015 a 2018 se está apoyando el **Llamamiento especial contra la violencia sexual del Comité Internacional de la Cruz Roja**, por una cantidad total de 2.3 M€. Este Llamamiento tiene como objetivo abordar la prevención y respuesta a la violencia sexual y de género en contextos de conflictos, con un enfoque multisectorial. Se han realizado formaciones en género y violencia sexual y de género al personal sanitario integrante del equipo START (*Spanish Technical Aid Response Team*), que se desplegará en caso de desastres naturales para proporcionar asistencia en salud con un hospital nivel II de la Organización Mundial de Salud.

Al margen de lo anterior, se detallan **tres casos de buenas prácticas** financiadas por la OAH:

1) **Palestina (2015): "Respuesta de Protección Integral para mujeres en riesgo y supervivientes de violencia de género en las comunidades más vulnerables de la Franja de Gaza"**, ejecutado por Alianza por la Solidaridad (diciembre de 2015- junio de 2017, 208.000€). El objetivo del proyecto era proteger y ayudar a las supervivientes y/ o mujeres en riesgo de violencia de género en 15 comunidades situadas en Áreas de Acceso Restringido en Gaza a través de la prestación de servicios y el empoderamiento económico y comunitario de las mujeres. Este proyecto se considera una buena práctica, por un lado, por abordar de forma multisectorial la atención a la violencia de género a través de la atención psicosocial y ayuda legal, el empoderamiento de lideresas comunitarias y la formación e inclusión de la formación a profesionales tanto en procedimientos como en autocuidados y por otro lado, por incluir como experiencia piloto a 17 proyectos de empoderamiento económico, una línea de trabajo poco explorada hasta ahora en la acción humanitaria y que ha sido pionero en Palestina. El empoderamiento económico es un tema clave, dado que las mujeres vuelven al círculo de la violencia al no disponer de fuentes de ingresos. El proyecto ha supuesto la puerta de entrada para que las actividades generadoras de ingresos para supervivientes de

¹³³ Sobre las leyes y medidas para hacer frente a la violencia contra mujeres y niñas véase respuesta a la pregunta 14.

violencia de género se consideren prioritarias en el *Humanitarian Needs Overview* de la Oficina de Naciones Unidas para la Coordinación de Asuntos Humanitarios (en adelante OCHA), así como la entrada de organizaciones palestinas de mujeres en los clústeres humanitarios, y una mayor priorización de este tipo de proyectos en el *Humanitarian Response Plan* y en instrumentos de financiación como las convocatorias estándar del *Humanitarian Pool Fund*.

2) **Palestina (2015): “Incluyendo el enfoque de género en la Acción Humanitaria en Palestina”** financiado a ONUMUJERES (diciembre de 2015-junio de 2016, 150.000€). El objetivo del proyecto era fortalecer la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria de Palestina con el fin de garantizar que la respuesta humanitaria contribuyera a la igualdad de género y tuviera en cuenta las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños de manera equitativa y eficaz. Una de las líneas de intervención del proyecto se focalizaba en los sectores de cobijo y WASH. El proyecto ha sido considerado una buena práctica porque se centra en el fortalecimiento de la inclusión del enfoque de género en la coordinación inter – clúster de OCHA. Entre sus resultados destacan el incremento de la participación de las organizaciones de mujeres en los clusters del equipo humanitario país, el fortalecimiento de la capacidad de los actores humanitarios para contribuir a la igualdad de género y responder a las necesidades y prioridades de mujeres, hombres, niñas y niños y la inclusión de indicadores de género y de los marcadores de género IAS 2a y 2b. A raíz de este proyecto, por primera vez se incluyó en el *Humanitarian Needs Overview* de OCHA un apartado de análisis de género en la identificación de necesidades humanitarias. Este análisis permite analizar mejor el impacto distinto de las crisis humanitarias en la vida de las niñas, niños, mujeres y hombres, que es un elemento esencial para elaborar una planificación estratégica inclusiva, eficiente y basada en evidencias. Por último, un aspecto muy relevante desarrollado por el proyecto fue que lograr una mayor disponibilidad y calidad de datos desagregados sobre el impacto diferenciados por género de la ocupación y la situación humanitaria centrado en grupos especialmente vulnerables de mujeres y niñas: viudas, mujeres agricultoras, hogares encabezados por jefas de familia, etc. Este proyecto ha tenido una segunda fase, financiada en 2016, que da continuidad a las líneas anteriores.

3) **Jordania (2017): “Refuerzo de los mecanismos de protección de mujeres supervivientes de la violencia de género afectadas por la crisis siria en Jordania”** a Alianza por la Solidaridad (600.000€). El objetivo del proyecto es reforzar la cobertura y mecanismos de protección frente a la violencia de género en las gobernaciones de Irbid, Jerash y Ajloun, a través de una intervención de carácter integral. Se considera una buena práctica porque permite trabajar en prevención y respuesta a la violencia de género a través de los servicios de salud, única “puerta de entrada” en violencia de género en estas localidades.

Los hospitales y los centros de salud públicos jordanos no prestan servicios de salud sexual y reproductiva ni cuentan con personal especializado para atender a supervivientes de violencia de género. Esto en un contexto en el que 1 de cada 3 refugiadas declara haber sufrido algún tipo de violencia a su llegada al país. Esta

intervención ofrece también espacios de trabajo grupales para empoderar y proteger a mujeres y niñas, favorece la creación de un ambiente social que promueve las relaciones no violentas y fomenta el involucramiento de las mujeres.

29. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para eliminar la discriminación y las violaciones de los derechos de las niñas?

➤ **Adopción de medidas para hacer frente a las normas sociales y prácticas de carácter negativo y para la sensibilización de las necesidades y el potencial de las niñas**¹³⁴. Entre las modificaciones más importantes realizadas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, debe destacar la operada en el artículo 1 por **Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia**, tras la cual se consideran **víctimas** de la violencia de género, además de las mujeres, sus hijos menores y los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia.

➤ **Refuerzo del acceso de las niñas a la educación, el desarrollo de capacidades y la formación de calidad**¹³⁵.

➤ **Aplicación de políticas y programas para reducir y erradicar el matrimonio infantil, prematuro y forzado**¹³⁶. En cuanto al **matrimonio infantil**, se destaca su tipificación como delito en el 172 bis del Código Penal español en la reforma realizada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, a la que se ha hecho referencia, así como la inclusión de medidas específicas tanto en la Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia sobre la mujer 2013-2016 como en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Por su parte, la **Ley 15/2015**, de la Jurisdicción Voluntaria **elevó a 16 años la edad mínima de los menores de edad para contraer matrimonio**. Si bien en España el número de matrimonios en los que al menos un cónyuge es menor de 18 años no era significativo, la medida constituyó un gran avance, al acercar la legislación nacional a lo dispuesto por la Convención sobre los Derechos del Niño.

➤ **Aplicación de políticas y programas para suprimir la violencia contra las niñas, incluidas la violencia física y sexual y las prácticas nocivas**. En cuanto a la **mutilación genital femenina**, se destaca que el **Código Penal (artículo 149.2)** tipifica la mutilación genital y la **Estrategia Nacional** y el **Pacto de Estado** contemplan medidas al respecto. Además, en el año 2015 la DGVG publicó el **estudio “La mutilación genital femenina en España”**, al que ya se hizo referencia, y se aprobó el

¹³⁴ Véase respuesta a pregunta 16 sobre la presentación o refuerzo de legislaciones y disposiciones reglamentarias para responder a la violencia de mujeres y niñas propiciada por la tecnología.

¹³⁵ Véase respuesta a la pregunta 12.

¹³⁶ En relación al matrimonio forzado véase respuesta a pregunta 13.

Protocolo Común de Actuación Sanitaria frente a la Mutilación Genital Femenina¹³⁷.

En cuanto a la **trata**, se destaca que las niñas están expresamente incluidas en el **Plan Integral de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con Fines de Explotación Sexual 2015-2018**, al que se ha hecho referencia con anterioridad. Asimismo, en el Anexo al Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género en el SNS, aprobado en noviembre de 2017, se recogen pautas específicas para la intervención de los y las profesionales sanitarios ante posibles menores víctimas de trata¹³⁸.

En el ámbito de la **Cooperación Española**, año 2015 se aprobó la **Estrategia de Infancia**¹³⁹, con un amplio proceso de participación de los actores de la política de desarrollo. La estrategia incorpora el enfoque de género de manera transversal y específica en la definición de sus actuaciones prioritarias y reconoce como formas de discriminación tanto la Mutilación genital femenina como otras prácticas nocivas, la violencia específica contra las niñas, y el trabajo infantil doméstico. Además, se han apoyado iniciativas contra la violencia y la mutilación genital femenina a través del “Programa conjunto de servicios esenciales para mujeres y niñas víctimas de violencia de género” y del “Programa de fortalecimiento de políticas, inclusión social, prevención violencia sexual, vulnerabilidad y discapacidad”, ambos del Fondo de Población de las Naciones Unidas. España también apoya el Programa de la OIT para la erradicación del trabajo infantil en América Latina¹⁴⁰.

➤ **Fomento de la sensibilización sobre las niñas y su participación en la vida social, económica y política.** En materia de sensibilización, se destacan **las campañas de la DGVG** dirigidas a la prevención de la violencia de género en la adolescencia, a las que ya se ha hecho referencia, siendo las más recientes la lanzada en 2017 bajo el lema “Corta a tiempo. El maltrato no llega de repente”, o la realizada en 2018 bajo el hashtag #Puesnolohagas¹⁴¹.

¹³⁷

http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/otrasFormas/mutilacion/protocolos/protocolo/pdf/Protocolo_MGF_vers5feb2015.pdf

¹³⁸

http://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/Anexo_TRATA_al_Protocolo_Comun_VG_SNS_27Nov2017_entregado_en_papel_Reunion_ComisionVG_28nov2017.pdf

¹³⁹ <https://www.cooperacionespanola.es/es/estrategia-de-infancia>

¹⁴⁰ http://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_178570/lang--es/index.htm

¹⁴¹ Véase Anexo Sección 2ª. 15. 1. Campañas de sensibilización de la DGVG 2014-2018

6. Conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente

30. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para incorporar las perspectivas y preocupaciones de género en las políticas ambientales?

➤ **Fomento de la formación de mujeres y niñas en ciencias, ingenierías y tecnologías, así como en otras disciplinas relacionadas con el medio ambiente.** Entre las medidas del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (en adelante CIEMAT) en materia de igualdad de género encontramos ciertos proyectos de divulgación y sensibilización. El Proyecto “**Mujeres en la Ciencia**”¹⁴² trata de dar reconocimiento a las mujeres que desarrollan su trayectoria profesional en el CIEMAT y sus proyectos técnicos, científicos y de investigación en los Departamentos de Energía, Medio Ambiente, Tecnología, Investigación Básica y Fusión. Está dirigido al personal científico y técnico, estudiantes de hasta 18 años y público en general. Se programaron 5 eventos divulgativos que se desarrollaron de enero a mayo de 2019 en el CIEMAT con la participación de las mujeres que trabajan en áreas científicas. Se promoverán eventos de divulgación externos en Colegios e Institutos con presencia de investigadoras del CIEMAT, transmitiendo así nuevos ejemplos y referencias para estudios y carreras universitarias.

En segundo lugar, “**ERANET Cofund GENDER-NET Plus**”¹⁴³, de la Agencia Estatal de Investigación (en adelante AEI) y la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación a través de su Unidad Mujeres y Ciencia (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades), es cofinanciada por el programa Horizonte 2020 y tiene un presupuesto comprometido por la AEI de 300.000€. En 2017 GENDER-NET Plus abrió una convocatoria internacional conjunta de proyectos internacionales de investigación sobre temáticas relacionadas con 4 de los ODS, y en la que, en concreto, una de las áreas temáticas ha pretendido promover el desarrollo de proyectos internacionales de investigación sobre problemas que combinen los ODS 5 (igualdad de género) y 13 (combatir el cambio climático). En esta temática, para España la convocatoria estaba dirigida a instituciones y grupos de investigación de la Administración pública y universidades españolas en cooperación con grupos investigadores de los demás países participantes en GENDER-NET Plus. Uno de los proyectos que han resultado cofinanciados por esta convocatoria y que se centra en investigar aspectos de la interrelación entre el ODS- 5 y el ODS-13, es el proyecto “*Social-ecological relations and gender equality: Dynamics and processes for transformational change (SEQUAL)*”, con participación española (además de sueca y noruega) y con fecha de ejecución a partir de marzo de 2019. El hecho de que sobre el tema de la dimensión de género en el comportamiento climático y en la toma de decisiones apenas se hayan recibido propuestas de investigación en esta convocatoria,

¹⁴² <http://igualdad.ciemat.es/mujeres-en-la-ciencia>

¹⁴³ [http://gender-net-plus.eu/joint-call/cofunded-call/;](http://gender-net-plus.eu/joint-call/cofunded-call/)

<http://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnnexto id=f1c6579ecc1c1410VgnVCM1000001d04140aRCRD;> <http://gender-net-plus.eu/joint-call/funded-projects/sequal/>

indica que **la incorporación del análisis de género a este ODS-13 es todavía un tema emergente en la comunidad investigadora.**

En tercer lugar, el acto institucional **“Científicas e innovadoras liderando la lucha contra el cambio climático” (7 de marzo 2019)**¹⁴⁴ es una medida que impulsó la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, en colaboración con otros Ministerios, celebrada en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales con motivo del Día Internacional de las Mujeres (8 de Marzo), con el objetivo de visibilizar a científicas e innovadoras que están liderando la lucha contra el cambio climático, compartir y difundir sus visiones, logros, proyectos y experiencias. De esta manera, se ha pretendido a su vez potenciar referentes para la formación de mujeres y niñas en ciencias, ingenierías y tecnologías, así como en otras disciplinas relacionadas con el medio ambiente. Entre los retos, se destaca la dificultad de localizar científicas e innovadoras españolas vinculadas a la lucha contra el cambio climático desde áreas STEM o desde la combinación de áreas STEM con otras.

En cuarto lugar, el proyecto europeo **SINCERE**¹⁴⁵, que es una iniciativa conjunta internacional que comenzó en febrero de 2018 financiada por Horizonte 2020 como Acción de Coordinación y entre 20 agencias participantes en el consorcio (incluida la AEI) para el fomento de actividades de la Agenda Estratégica de la Iniciativa de Programación Conjunta *“Climate”*, ha incluido en su acuerdo de subvención la integración de la perspectiva de género a nivel de agentes de toma de decisiones. Para ello, se ha programado y presupuestado (2.000 €) formación en género que se impartirá en 17 países, incluido España, con el objetivo de promover e **integrar la perspectiva de género en la toma de decisiones en sus actividades relacionadas con la investigación en cambio climático.**

Por último, se ha participado en la campaña **“Las niñas y el reciclaje”**, organizada por la Fundación *Inspiring Girls* junto con Recyclia y la Federación española de comerciantes de electrodomésticos, cuyo objetivo ha sido mostrar a las niñas distintas salidas profesionales y trabajos relacionados con la economía circular.

➤ **Otros.** En el ámbito de la Cooperación Española y dentro de la definición de la **política de desarrollo, sostenibilidad y género**, existe una estrecha relación entre el enfoque de género en desarrollo y el enfoque de sostenibilidad ambiental. Esta relación queda reflejada en los documentos de planificación de la política de cooperación y, específicamente, en el **IV Plan Director de la Cooperación española 2013-2016**, que ha mantenido su vigencia hasta contar con un V Plan Director 2018-2021. De esta forma, durante más de una década se han establecido las dos prioridades como elementos transversales de la Cooperación Española, junto con Derechos Humanos y respeto a las Diversidades. Estas dos prioridades han sido asimismo incluidas en las **Estrategias de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible de la Cooperación**

¹⁴⁴<https://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2019/03/08/cientifica-josefina-castellvi/1845636.html>

¹⁴⁵<http://www.jpi-climate.eu/sincere>

Española¹⁴⁶ y en la **Estrategia de Género en Desarrollo**¹⁴⁷, existiendo en ellas un cruce transversal e intersectorial que vincula ambas prioridades, contemplando orientaciones y medidas para su correcta aplicación.

Esta prioridad se extiende también al **diseño de planes y documentos de programación** como los Planes sectoriales de género y medio ambiente de AECID y las **metodologías de Marcos de Asociación País**¹⁴⁸, que incluyen ambas prioridades transversales para el establecimiento de acuerdos a cuatro años con los países socios de la Cooperación Española. Para el periodo 2014 a 2018, se destaca el Marco de Asociación País con **República Dominicana, Mali, Senegal y Níger**, entre otros.

En los **fondos y programas concretos**, la Cooperación Española ha apoyado importantes iniciativas relacionadas con las sostenibilidad ambiental, de las que se pueden destacar el apoyo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el Fondo ODS, reconvertido de fondo español ODM a Fondo multidonante para cumplimiento de la Agenda 2030¹⁴⁹, el Fondo de Cooperación para el Agua y Saneamiento de AECID¹⁵⁰ – que incluye una perspectiva de género-, el Programa Arauclima en América Latina¹⁵¹ – con integración del enfoque de género- de AECID y gestionado por FIIAPP, el Manual de Equidad de género en la gestión comunitaria del Agua de AECID Nicaragua¹⁵², la Estrategia de la Cooperación Española con los pueblos indígenas¹⁵³ y el Programa indígena¹⁵⁴, que se ha evaluado y del que se han extraído buenas prácticas en el reconocimiento del aporte de las mujeres a la sostenibilidad de los recursos y los conocimientos tradicionales, y el apoyo agroecoturístico con equidad de género.

➤ **Otros:** En España ha destacado en los últimos años la creciente incorporación de una **perspectiva ecofeminista** en los colectivos feministas y organizaciones de mujeres y, específicamente, una visión ecofeminista de la producción y el consumo. Esta visión propone una economía que sitúe el cuidado de las personas en el centro con indicadores alternativos al Producto Interior Bruto (PIB), la aprobación de una Ley de Cambio Climático y Transición Energética y de una Ley de Economía Circular, la implantación de ecosistemas sanos, con agua y biodiversidad, la soberanía alimentaria y el acceso

¹⁴⁶ http://intercoonecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Estrategia_Medio%20Ambiente.pdf

¹⁴⁷ http://intercoonecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Estrategia_G%C3%A9nero.pdf

¹⁴⁸ <https://www.cooperacionespainola.es/es/metodologia-map;>

<http://www.cooperacionespainola.es/es/anexos-maps> y

http://www.cooperacionespainola.es/sites/default/files/metodologia_map_2_cooperacion_espanola.pdf

¹⁴⁹ <http://www.sdgfund.org/es;> <http://www.sdgfund.org/es/el-fondo-ods-vinculando-los-odm-con-la-agenda-ods> y <https://www.cooperacionespainola.es/es/fondo-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible>

¹⁵⁰ <http://www.aecid.es/ES/FCAS/que-es-el-fondo-y>

http://www.aecid.es/ES/FCAS/Paginas/Noticias/2018/2018_10_31_panamaroberto.aspx

¹⁵¹ <http://www.aecid.es/ES/d%C3%B3nde-cooperamos/alc/programas-horizontales/programa-arauclima>

¹⁵² <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20coeditadas%20por%20AECID/Gu%C3%ADa%20G%C3%A9nero%20Agua%20en%20Nicaragua.pdf>

¹⁵³ http://intercoonecta.aecid.es/Documentos%20de%20la%20comunidad/Estrategia_Pueblos%20Ind%C3%ADgenas.pdf

¹⁵⁴ <http://www.aecid.es/ES/d%C3%B3nde-cooperamos/alc/programas-horizontales/programa-indigena>

igualitario de las mujeres del mundo rural a los recursos materiales, internet, la sostenibilidad y la gobernanza.

31. ¿Qué medidas ha adoptado su país en los últimos cinco años para integrar las perspectivas de género en políticas y programas para la reducción del riesgo de desastres, la resiliencia al clima y su mitigación?

➤ **Apoyo a la participación y el liderazgo de las mujeres, incluidas aquellas víctimas de desastres, en la reducción del riesgo de desastres, las políticas de resiliencia al clima y su mitigación, los programas y los proyectos.** En el ámbito de la **acción humanitaria**, España apoyó a la Federación Internacional de la Cruz Roja en el proyecto “Optimización del sistema de respuesta ante desastres de Cruz Roja en América”, que incluye la transversalización del enfoque de género en la estructura de gestión de desastres y en los planes de emergencia.

Por otra parte, en el ámbito del **sector pesquero**, se está tratando de fortalecer la participación de la mujer en la sostenibilidad del medio marino. Las profesionales que viven del mar y sus recursos tendrán un papel esencial en la transmisión a las futuras generaciones de aquellos valores de conservación que permitirán preservar el medio ambiente en línea con los objetivos de la Agenda 2030 en materia de desarrollo sostenible. Asimismo, estas mujeres también contribuyen a abordar problemas como el de los residuos marinos, interviniendo de forma activa en su recogida y posterior reciclaje, aprovechamiento y revalorización. Se trata de una actividad que podría tener un impacto positivo no solo en el medio ambiente, sino también en la generación de empleo dentro del sector pesquero. En los últimos años, ya están empezando a surgir iniciativas empresariales en este sentido. Así, es importante mencionar que se ha firmado un **Protocolo de Colaboración con la Fundación Mujeres por África**, que tiene por objeto estudiar propuestas que contribuyan a mejorar el desarrollo de África, así como promover el diseño e implementación de programas destinados a potenciar la colaboración en el ámbito de la formación teórica y práctica, y la capacitación de las mujeres africanas en materias pesqueras.

➤ **Presentación o refuerzo y aplicación de leyes y políticas con perspectiva de género relacionadas con la reducción del riesgo de desastres, la resiliencia al clima y su mitigación (por ejemplo, leyes relativas a desastres que hacen frente a la vulnerabilidad de las mujeres en desastres).** El **anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética**, presentado en febrero de 2019, incluye, como uno de sus principios rectores, la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que se asegura que las políticas públicas de lucha contra el cambio climático tengan en cuenta este principio en todos sus ámbitos de acción. Por otro lado, la **Estrategia de Transición Justa**, también presentada en ese mismo mes, incluye, dentro de sus objetivos estratégicos, el garantizar un aprovechamiento de las oportunidades igualitario mediante, entre otras cosas, medidas para el fomento de la igualdad de género que reduzcan las desigualdades laborales de las mujeres en la transición ecológica. Dentro de las medidas propuestas se incluyen algunas como garantizar la incorporación de las mujeres a las oportunidades laborales de la economía verde a través de incorporación de

estrategias de género o la consideración, en el contexto de los Convenios de Transición Justa, de la necesidad de mejorar la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres.

Por último, en el ámbito de la Cooperación española, se han elaborado en 2018 unas **Directrices para la Construcción de Resiliencia para el Bienestar**¹⁵⁵, donde el enfoque de género está integrado. También se cuenta con **dos Estrategias sucesivas de Acción Humanitaria**¹⁵⁶, que integran el enfoque de género en su doble estrategia como prioridades, la primera evaluada¹⁵⁷ y la segunda aprobada en 2018 y publicada en 2019 con una propuesta de Agenda feminista de la Acción Humanitaria.

¹⁵⁵

https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/directrices_resiliencia_cooperacion_espanola.pdf

¹⁵⁶

http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20por%20sectores/DES_AHResumen_esp.pdf; y <https://www.cooperacionespanola.es/en/estrategia-de-accion-humanitaria-de-la-cooperacion-espanola-2019-2026>

¹⁵⁷ https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/eahce_completo_online_es_4.pdf

SECCIÓN III. INSTITUCIONES Y PROCESOS NACIONALES.

32. ¿Cuál es el mecanismo nacional actual de su país para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres? Nómbralo y describa su posición dentro del Gobierno.

Desde el mes de junio de 2018, la “**Estructura de Igualdad**” de España es la siguiente:

➤ **Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad**, creado por Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, cuya Ministra es además Vicepresidenta del Gobierno. Este Ministerio cuenta con una Secretaría de Estado de Igualdad. Anteriormente, existía una Secretaria de Estado no específica (Servicios Sociales e Igualdad) dependiente del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

La Secretaría de Estado de Igualdad, creada por el mismo Real Decreto, propone y desarrolla las políticas del Gobierno en materia de igualdad, de prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen, religión o ideología, orientación sexual o identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y de erradicación de las distintas formas de violencia contra la mujer, así como la violencia ejercida contra personas del colectivo LGBTI y dentro de la relaciones afectivas de éstas. Asimismo, le corresponde la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres. Está integrada por:

- **El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)**, creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre. Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, destinado a promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. Además, es el organismo competente designado -a efectos de lo dispuesto en las Directivas de la UE para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres- para ejercer las funciones de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación, realizar estudios sobre la discriminación, publicar informes y formular de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

- **Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG)**, creada por Ley Orgánica 1/2004 y cuyas funciones están desarrolladas en el Real Decreto 816/2018, de 6 de julio. Le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia contra la mujer por razón de género e impulsar, coordinar y asesorar en todas las medidas que se lleven a cabo en esta materia. Adscritos a la Delegación están el **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, órgano

colegiado interministerial en que se dan cita las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), otras instituciones y entidades y organizaciones especializadas de la sociedad civil, creado también por la Ley Orgánica 1/2004, al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género y el **Foro Social contra la Trata con fines de explotación sexual**, constituido el 14 de julio de 2009 en cumplimiento del Plan Integral de lucha contra la trata con fines de explotación sexual 2009-2012, cuya finalidad es favorecer el intercambio de información y puntos de vista entre organizaciones especializadas en la atención a víctimas de trata con fines de explotación sexual y administraciones con competencias en la materia (Ministerios, Comunidades Autónomas y ámbito local), al objeto de mejorar la colaboración entre todos los actores implicados con un enfoque de promoción y protección de los derechos humanos.

Las **Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer** y las **Unidades de Violencia sobre la Mujer** dependen funcionalmente de la DGVG, estando integradas orgánicamente en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y en las Direcciones Insulares y conformando la red periférica de la Administración General del Estado en el ámbito de la violencia contra las mujeres.

- **Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad**, creada por Real Decreto 355/2018. Se encarga de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación, mediante la proposición, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y no discriminación de las personas y la gestión de la diversidad. Adscrito a esta Dirección General, pero sin participar en su estructura jerárquica se encuentra el **Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica**¹⁵⁸. Éste es un organismo de igualdad creado como consecuencia de la transposición de la directiva 2.000/43 CE. Es un órgano colegiado compuesto por representantes de distintos departamentos ministeriales, comunidades autónomas, entidades locales, organizaciones sociales, sindicatos y empresarios, cumple, entre otras, con las funciones de asistir a víctimas de discriminación, realizar estudios e informes sobre esta materia y formular recomendaciones.

➤ Complementan estas estructuras los siguientes **órganos colegiados**:

- El **Consejo de Participación de la Mujer**, previsto en el artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007 y regulado por el Real Decreto 1791/2009, está adscrito a la Administración General del Estado a través del Ministerio que tiene las competencias en materia de igualdad, actualmente, el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento a través del cual se articula la participación de las organizaciones de 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. Entre sus funciones están la elaboración de informes sobre las propuestas, planes y programas que puedan afectar a

¹⁵⁸ <http://www.igualdadynodiscriminacion.igualdad.mpr.gob.es/home.do>

la igualdad entre mujeres y hombres y la cooperación con otros órganos análogos de ámbito nacional, autonómico, local e internacional. Cuenta con la presencia del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal así como de interlocutores sociales. En concreto, una **representación de las Comunidades Autónomas** (dos vocalías) y otra representación de la **FEMP** (una vocalía). Las organizaciones y asociaciones de mujeres disponen de veinte vocalías. En 2018 se renovaron las vocalías que representan a las asociaciones y organizaciones de mujeres.

- **Conferencia Sectorial de Igualdad**, creada por el Reglamento de 23 de junio de 2017. Es el órgano de cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas en materia de políticas de igualdad. Presidida por la Ministra de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, están representadas todas las Comunidades Autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. El Pleno está constituido por la Ministra y por las personas titulares de las Consejerías con competencias en materia de políticas de igualdad o de violencia contra la mujer por razón de género, de las Comunidades Autónomas.

- **Comisión Delegada del Gobierno de Igualdad**, creada por Real Decreto 1886/2011. Está presidida por la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y **formada por representantes de los distintos ministerios**. Examina las cuestiones de carácter general en el ámbito de igualdad que les afectan.

- **Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres**, creada por Real Decreto 1370/2007, en el marco de la Ley de Igualdad 3/2007. Está integrada por la titular de la Secretaría de Estado de Igualdad y las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales, la DGVG, la dirección del IMIO y de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades; Secretaría de Estado de Justicia, de Seguridad, de Empleo y la de Administraciones Públicas. Asimismo, se prevé la participación de personas expertas, representantes de otras administraciones públicas y del Consejo de Participación de la Mujer.

- **Comisión Técnica de Igualdad**, integrada por representantes de todos los departamentos ministeriales y presidida por la Dirección General de la Función Pública. Entre sus funciones destaca la negociación de todas las cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales; elaboración del Plan de Igualdad a aplicar en la Administración General del Estado (artículo 64 de la LOIE); elaboración de estudios para el conocimiento de la situación laboral de las mujeres en las Administraciones Públicas; o promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

➤ El artículo 77 de la LOIE creó como estructuras institucionales para avanzar en la coordinación y la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades,

las **Unidades de Igualdad**. Se trata de unidades administrativas ubicadas en los distintos departamentos ministeriales cuyas funciones están directamente relacionadas con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia dentro de cada Ministerio. Durante el período cubierto por el informe cabe destacar el trabajo de seguimiento que han realizado del II Plan de la Administración General del Estado, para la elaboración del informe intermedio y valoración final del PEIO, así como para los informes de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado y de la normativa.

Es importante traer a colación que el **PEIO 2019-2022** prevé en su eje de Transversalidad de Género, dentro de la línea de intervención sobre consolidación y refuerzo de las estructuras de transversalidad y conocimiento, **regular las unidades de igualdad**, crear la **Comisión Interministerial de Presupuestación con perspectiva de Género**, incrementar los **Observatorios de Igualdad** en los distintos departamentos y articular esta **Red de Observatorios de Igualdad**.

➤ En el **ámbito autonómico**¹⁵⁹, las 17 Comunidades Autónomas más las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla tienen competencias asignadas en materia de igualdad de oportunidades y de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres de acuerdo al marco constitucional español y sus respectivos Estatutos de Autonomía. Las distintas Consejerías de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas desarrollan sus políticas en estas materias, por lo que todas ellas tienen un organismo dedicado a dichas competencias: Institutos de la Mujer y/o Direcciones Generales de Igualdad.

➤ En el **ámbito local**, una de las medidas establecidas en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género fue la modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, para que la Administración local pudiese llevar a cabo actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género, al tratarse de la administración más cercana a la ciudadanía y, por tanto, a las víctimas. Esa modificación tuvo lugar a través del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

➤ En el **ámbito legislativo**, el Congreso de los Diputados y el Senado cuentan con **Comisiones de Igualdad** que funcionan como comisiones legislativas permanentes. Asimismo, las 17 Comunidades Autónomas tienen, en sus Asambleas legislativas, Comisiones de la Mujer o relacionadas con la igualdad y los servicios sociales.

➤ Por último, en agosto de 2018 se creó el puesto y se nombró a la **Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación**, encargada de la integración transversal de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la política exterior española y en la forma en que se formula la misma. Entre sus funciones se encuentra la de velar por la eliminación de toda forma de

¹⁵⁹ Véase Anexo Sección 3ª. 32. 1. Comunidades Autónomas

discriminación y todo tipo de violencia contra la mujer y promover activamente la eliminación de toda práctica nociva en este ámbito.

33. ¿La persona responsable del mecanismo nacional es un miembro del proceso institucional para la implementación de los ODS (por ejemplo, una oficina coordinadora, una comisión o un comité interministerial)?

El mecanismo nacional como sea descrito en el apartado anterior, es el Ministerio de Presidencia, cuya Ministra es además, como se viene reiterando, Vicepresidenta del Gobierno y que cuenta con una Secretaría de Estado de Igualdad. Esta Secretaria de Estado forma parte del Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030.

El **Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030** (en adelante GAN) se encarga de trasladar a todos los departamentos los contenidos de la Agenda 2030, impulsar la integración de los ODS y sus metas en los respectivos marcos nacionales de políticas públicas, analizar los planes y estrategias que le sean sometidos por la Comisión Delegada para Asuntos Económicos para el cumplimiento de los ODS, garantizar la comunicación con la sociedad civil y crear grupos de trabajo relacionados con los ODS cuya composición dependerá del tema a tratar. La composición del GAN, según la Orden de 2 de abril de 2019 por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 21 de marzo de 2019 relativo al refuerzo de la gobernanza para la Agenda 2030, establece la representación del Secretario de Estado de Igualdad, siendo la presidenta del GAN la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Asimismo, está pendiente de constituirse la **Comisión Nacional para la Agenda 2030**, órgano de cooperación en materia de Agenda 2030 entre el Estado y las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla, y la Administración Local, que contará entre sus miembros con un representante de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Ambos órganos (GAN, Comisión Nacional) forman parte de la **estructura de gobernanza de la Agenda 2030** establecida en el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030, que sentó las bases para la puesta en marcha de los mecanismos, políticas y medidas transformadoras necesarios para el cumplimiento de España de la Agenda 2030. La coordinación y seguimiento de las actuaciones de los órganos competentes se lleva a cabo desde el **Alto Comisionado para la Agenda 2030** dependiente de Presidencia de Gobierno. Entre sus funciones destacan: realizar el seguimiento de las actuaciones de los órganos competentes de la Administración General del Estado para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030, impulsar la elaboración y desarrollo de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento por España de la Agenda 2030, evaluar, verificar y difundir el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030, colaborar con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en la interlocución internacional de España en materia de implantación global de la Agenda 2030 e

impulsar la elaboración de los sistemas de información y estadística necesarios para acreditar los avances en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

Por último, en el ámbito de la **Cooperación Española**, el **Consejo de Cooperación para el Desarrollo** es el órgano consultivo fundamental. El IMIO siempre ha tenido representación en el Grupo de trabajo de Género y Desarrollo, dependiente del anterior Consejo de Cooperación. Este grupo existe desde 2005 y vela por la integración del enfoque de género en todos los dictámenes del Consejo, haciendo recomendaciones y aportaciones a los procesos de planificación de las políticas de cooperación para el desarrollo. En 2014 y 2015, la Secretaria de Igualdad y el IMIO participaron en el proceso de consulta abierta para la elaboración de la posición de España en el Proceso post 2015. Sus aportaciones fueron tenidas en cuenta para elaborar la posición española de propuesta para la Agenda 2030. También se les solicitaron aportaciones durante 2018 para el Plan de acción para la Implementación de la Agenda 2030 de España, que se presentó en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2018.

34. ¿Hay vigentes mecanismos formales para que varias partes interesadas participen en la implementación y monitorización de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

Sí.

En caso afirmativo,

a) ¿cuál de las siguientes partes interesadas participa formalmente en los mecanismos de coordinación nacionales establecidos para contribuir a la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones de la sociedad civil	<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones de la sociedad civil
<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones de derechos de mujeres	<input checked="" type="checkbox"/> Organizaciones de derechos de mujeres
<input checked="" type="checkbox"/> Esfera académica y centros de estudios	<input checked="" type="checkbox"/> Esfera académica y centros de estudios
<input type="checkbox"/> Organizaciones religiosas	<input type="checkbox"/> Organizaciones religiosas
<input checked="" type="checkbox"/> Parlamentos o comités parlamentarios	<input checked="" type="checkbox"/> Parlamentos o comités parlamentarios
<input checked="" type="checkbox"/> Sector privado	<input checked="" type="checkbox"/> Sector privado
	<input type="checkbox"/> Sistema de las Naciones Unidas

□ Sistema de las Naciones Unidas

X Otros actores: Organizaciones sindicales y Confederación de organizaciones de la Economía Informal, todos ellos representados en el Consejo de Cooperación de la Cooperación Española.

X Otros actores: Organizaciones sindicales y Confederación de organizaciones de la Economía Informal, todos ellos representados en el Consejo de Cooperación de la Cooperación Española.

Merece la pena destacar la **actividad parlamentaria** respecto a la preparación de la implementación de los ODS. En el Senado, se constituyó el 21 de marzo de 2017 una **Ponencia específica para el estudio de la definición, la elaboración y la coordinación de la estrategia española para alcanzar los ODS**. Hasta el 18 de abril de 2018 se realizaron 31 comparecencias de expertos, que han permitido conocer la opinión de la UE, del Gobierno de España, de Comunidades Autónomas y de entidades locales, así como de numerosas organizaciones no gubernamentales y empresas acerca de la implementación de los ODS.

De las iniciativas elaboradas por el Congreso, destacan la aprobación de cuatro **Proposiciones no de Ley** (en adelante PNL) en relación con los ODS y la implementación de la Agenda 2030. Todas las proposiciones fueron aprobadas por unanimidad por la Comisión de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Estas PNL son las siguientes:

- PNL sobre la implementación en España de la Agenda 2030, aprobada el 4 de abril de 2017.
- PNL por la que se insta al Gobierno a redimensionar la política de cooperación internacional al desarrollo, con la dimensión de los desafíos de la Agenda 2030 y de las emergencias humanitarias, aprobada el 04 de abril de 2017.
- PNL sobre la creación de una estructura interministerial para la coordinación de los ODS 2030, aprobada el 27 de junio de 2017.
- PNL para la orientación política del Gobierno en la definición de la estrategia nacional para el cumplimiento de la Agenda 2030, aprobada el 12 de diciembre de 2017.

Finalmente, el Pleno del Senado acordó por unanimidad, el 21 de febrero de 2018, la propuesta de constitución de una **Comisión Mixta Congreso-Senado para la coordinación y seguimiento de la estrategia española para alcanzar los ODS**. Esta propuesta fue remitida al Congreso, y calificada por la Mesa el 6 de marzo de 2018, aunque aún no se ha constituido formalmente.

b) ¿Dispone de mecanismos en vigor para garantizar que mujeres y niñas pertenecientes a grupos marginados puedan participar y que sus preocupaciones queden reflejadas en dichos procesos?

Sí. El pleno del **Consejo de Participación de la Mujer**, ya citado¹⁶⁰, se ha reunido dos veces desde octubre 2015 a junio de 2018, ambas en 2018 (24 de enero de 2018 y 6 de abril de 2018). En la última de las reuniones se informó de un borrador de PEIO 2018-21, si bien no se abordó el ODS5. Con anterioridad, se había reunido y emitido su último informe el 14 de octubre de 2014.

No obstante, aunque no es posible afirmar que haya habido participación directa de organizaciones de mujeres en la elaboración del Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, **hay que hablar de una participación indirecta a través de la plataforma "Futuro en Común"**, de la que forman parte asociaciones específicamente de mujeres. Su movilización e incidencia política ha sido uno de los factores clave en el impulso dado a un compromiso con la acción. Especialmente intensa ha sido la movilización durante 2018, que cristalizó en la consolidación de la plataforma Futuro en Común y en la celebración de un evento clave en el Congreso de los Diputados, el 9 de abril de 2018, en un sobresaliente ejercicio de construcción común organizado por trece redes y plataformas, tres sindicatos de ámbito nacional, veinticinco organizaciones de la sociedad civil y cuatro institutos universitarios de desarrollo y centros de estudio. Si bien la Administración Española participó en este evento, no lideró su organización.

c) Describa el modo en que las partes interesadas han contribuido a la preparación del presente informe nacional.

Las líneas fundamentales de este documento fueron compartidas con las organizaciones de la sociedad civil en una reunión celebrada en abril de 2019. En este encuentro, en el que estuvieron presentes también los representantes de los diferentes Ministerios y la Oficina de la Alta Comisionada para la Agenda 2030, los asistentes intercambiaron información, que fue posteriormente remitida por correo electrónico e incorporada al informe. La Oficina del Defensor del Pueblo ha estado asimismo presente a lo largo de todo el proceso.

35. ¿Se han incluido la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como prioridad principal en el plan o estrategia nacional para la implementación de los ODS?

Sí. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas se han tenido en cuenta como prioridad en el **proceso de consulta para elaborar la posición española hacia la Agenda 2030**. Durante los años 2013 y 2014 hubo un proceso de consulta abierta con todos los actores que componen la Cooperación española. España se posicionó en los foros internacionales defendiendo la doble estrategia de Beijing como elemento fundamental para integrar en el diseño de la Agenda 2030 y asumió la propuesta de Michelle Bachelet, entonces Directora de ONU Mujeres, **sobre un objetivo específico de género en la agenda post 2015, además de la transversalidad**

¹⁶⁰ Véase respuesta a la pregunta 32.

de género en todos los demás ODS¹⁶¹. Lo mismo se hizo con la agenda de ODS Rio+20, con la agenda ODM+15, y con la aportación a los documentos de Financiación para el desarrollo, que luego confluyeron todas ellas en el documento Agenda 2030.

El **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030**¹⁶², presentado ante Naciones Unidas en julio 2018, se refiere a actuaciones transversales como **“políticas palanca”**, definiéndolas como “aquellos programas o políticas con capacidad de acelerar el progreso de implementación de los ODS con rapidez, impulsar un desarrollo sostenible coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en el conjunto de la Agenda 2030”. En coherencia con esa definición, el Plan de Acción incorpora un “primer conjunto de nueve áreas prioritarias de actuación, entre las que se encuentra el área de “Igualdad de Oportunidades: Plan Estratégico”.

España cuenta con un marco legal que integra el principio de igualdad y la perspectiva de género en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad. Para facilitar la consecución de la dimensión transversal de la perspectiva de género y su influencia sobre todos los ámbitos de la vida se establece que “en las materias que sean de la competencia del Estado, se aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por último, el **V Plan Director de la Cooperación Española 2018-2021**¹⁶³ orienta su contenido al cumplimiento de los 17 ODS de la Agenda 2030, y en concreto al ODS 5 para la Igualdad y el empoderamiento de las mujeres. Este objetivo es una de sus prioridades fundamentales junto con la Plataforma de Beijing, como marco de referencia para el cumplimiento de la doble estrategia de transversalidad y empoderamiento de las mujeres, que se ha consolidado como enfoque dentro de la Cooperación Española a lo largo de los años.

¹⁶¹ https://www.cooperacionespanola.es/sites/default/files/resumen_posicion_espanola_post2015_0.pdf

¹⁶² <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

¹⁶³ <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/Documents/V%20Plan%20Director%20de%20la%20Cooperacio%CC%81n%20Espan%CC%83ola.pdf>

SECCIÓN 4. DATOS Y ESTADÍSTICAS.

36. ¿Cuáles son las **tres áreas principales** en las que más ha progresado su país durante los **últimos cinco años** en materia de estadísticas de género a nivel nacional?

➤ **Promulgación de leyes, normativas, o programas o estrategias estadísticas en las que se expone el desarrollo de las estadísticas de género.** El artículo 20 de la LOIE establece los criterios para que los poderes públicos, en la elaboración de sus estadísticas y estudios, **garanticen la integración efectiva de la perspectiva de género**. Las estadísticas oficiales se han ido adaptando progresivamente para cumplir con esos criterios. Como se ha reiterado a lo largo del informe, el PEIO¹⁶⁴ es aprobado periódicamente e incluye entre las acciones vinculadas con el desarrollo estadístico, dentro del eje 7 “Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno” el apartado 2 relativo al “desarrollo y adecuación de las estadísticas e investigaciones”, que refleja la necesidad de disponer de indicadores y estadísticas que permitan un ajustado diagnóstico de la realidad, tanto para garantizar el diseño de acciones y políticas públicas como para evaluar su resultado. El INE, como máximo organismo competente en estadística, ha introducido sistemáticamente la variable sexo en todas aquellas operaciones estadísticas que tienen como referencia, en última instancia, a personas físicas.

El **Plan Estadístico Nacional** es el principal instrumento ordenador de la actividad estadística de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto, con una vigencia de cuatro años. Va **acompañado de un informe de impacto de género**, que tiene en cuenta los criterios del artículo 20 de la LOIE. Una vez aprobado el Plan, se implementa a través de Programas Anuales. El informe de impacto de género del **Plan Estadístico Nacional 2017-2020**, aprobado por el Real Decreto 410/2016, de 31 de octubre, identifica las 191 operaciones estadísticas que proporcionan resultados.

➤ **Realización de nuevas encuestas para crear datos de referencia nacionales sobre temas específicos.** En materia de **violencia de género**, se han realizado dos nuevas encuestas por la DGVG, la **Macroencuesta 2015**¹⁶⁵ y la encuesta sobre **“Percepción social de la violencia sexual”**¹⁶⁶, publicada en 2018. Asimismo, desde la DGVG se ha creado una **nueva estadística sobre recursos autonómicos**¹⁶⁷ y se ha desarrollado una base de datos online y centralizada, el **Portal Estadístico de la DGVG**¹⁶⁸, presentado en marzo de 2015, herramienta informática para la difusión de datos estadísticos, que contiene datos e indicadores procedentes de diversas fuentes sobre violencia de género.

¹⁶⁴ Para más información relativa al PEIO véase respuesta a la pregunta 23.

¹⁶⁵ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/home.htm>

¹⁶⁶ http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2018/estudio/Percepcion_Violencia_Sexual.htm

¹⁶⁷ http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/Recursos_Autonomicos/home.htm

¹⁶⁸ <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

En cuanto a **indicadores y datos sobre pobreza**, la **Encuesta de Condiciones de Vida 2017**¹⁶⁹, publicada por el INE el 21 de junio de 2018, muestra el retrato de España en 2016. El análisis desde la perspectiva de género refleja, en términos generales, un proceso de convergencia en términos de pobreza económica entre mujeres y hombres como resultado del impacto de la crisis económica sobre el empleo masculino y la salida de esta situación, de mujeres mayores con ingresos de pensiones estables que se han posicionado mejor respecto al resto de la población. No obstante, en 2017 la tasa de pobreza de las mujeres vuelve a situarse por encima de la tasa de los hombres, situación que no se daba desde 2013. Las familias monoparentales (formadas predominantemente por mujeres) muestran una tasa AROPE muy superior al conjunto de los hogares (47,9 frente a un 26,6 en 2017). Al abordar la pobreza económica hay que aludir al riesgo de pobreza severa. La crisis llevó consigo un incremento de este indicador desde 2008, pero a partir de 2015, fecha en la que se alcanza el máximo (11,2%) se ha reducido en siete décimas, hasta el 10,5% en 2017 (EUSILC, Eurostat).

➤ **Creación de publicaciones sobre estadísticas de género.** El IMIO dispone, en su página web, de la base de datos “**Mujeres en Cifras**”, sujeta a mejora y actualización continua y compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. Su información sirve para elaborar la publicación “**Mujeres y hombres en España**” en colaboración con el INE, cuyo objetivo es **difundir indicadores de género relevantes en 8 ámbitos**: empleo; salarios, ingresos, cohesión social; educación; salud; conciliación trabajo y familia; ciencia y tecnología, sociedad de la información; delito y violencia; y, poder y toma de decisiones, que se actualizan de manera permanente.

Además, en 2018 se ha llevado a cabo la publicación de “**Evolución de la discriminación en España. Informe de las encuestas IMIO-CIS de 2013 y 2016**”¹⁷⁰ por parte de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad que aporta un mayor conocimiento sobre **la percepción de la discriminación por parte de la población española** y de aquellos grupos que se ven más afectados, su experiencia directa o indirecta de la misma, las diferentes actitudes y reacciones de la población ante la misma, su nivel de información en estos temas y la valoración de las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad y no discriminación. El sexo ha constituido una de las variables de estudio. El estudio evidencia cómo **la discriminación por razón de género sigue siendo la más percibida**, sobre todo en el ámbito laboral, concretamente en el “acceso a puestos de responsabilidad”, alcanzando un 59%. Además el INE, en colaboración con los organismos que constituyen el Sistema Estadístico Europeo, ha publicado “**La vida de las mujeres y hombres en Europa. Un retrato estadístico**”¹⁷¹. En esta publicación se presenta un conjunto de indicadores que permiten fácilmente comprender las diferencias de género y comparar la situación en los distintos países de la Unión Europea.

¹⁶⁹ Véase Anexo Sección 4ª. 36. 1. Gráficas sobre el riesgo de pobreza en España

¹⁷⁰ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2018/EvolucionDiscrimEsp2018-0159.pdf>

¹⁷¹ https://www.ine.es/prodyser/myhue17/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2017_es.pdf?lang=es

En materia de **violencia contra las mujeres**, como ya se señaló anteriormente, la **DGVG** cuenta con un Portal Estadístico y publica boletines estadísticos mensuales y anuales, así como fichas de víctimas mortales de violencia de género (mujeres y menores). Junto a ello, destacan los **Informes Anuales del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer**, que contienen un anuario estadístico de violencia de género y constituyen toda una referencia en este ámbito a nivel nacional¹⁷².

En el ámbito educativo, se ha creado un **nuevo espacio Web**, que constituye un instrumento que pone a disposición de la comunidad educativa y de la sociedad en general la elaboración y actualización permanente de **indicadores educativos desde una perspectiva de género**¹⁷³, que proporcionan información sobre el estado de la cuestión y el impacto de las políticas públicas de igualdad. Los datos se elaboran a partir de las estadísticas oficiales del Ministerio de Educación y Formación Profesional, y proporcionan excelentes indicadores cuantitativos para identificar posibles desigualdades y evaluar el impacto de las políticas públicas de igualdad.

Por último, el **estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo** (realizado en 2018 y en proceso de publicación), evidencia la importancia del género como motivo que subyace en muchos casos de discriminación en los que interviene conjuntamente con la edad. Dentro de la alta incidencia de la discriminación por edad, las mujeres tienden a aparecer como las más perjudicadas, tanto cuando se es “joven”, 70%, y con más intensidad cuando se “es mayor”, 76%. Las jóvenes profesionales de 28-35 años son claramente quienes se sienten más sensibles a la doble discriminación por ser mujer y por edad.

37. ¿Cuáles de las siguientes son las tres prioridades principales de su país para fortalecer las estadísticas de género nacionales en los próximos cinco años?

➤ Reprocesamiento de los datos existentes (por ejemplo, censos y encuestas) para generar estadísticas de género más desglosadas o nuevas. Actualmente se están realizando esfuerzos para ampliar el conocimiento de la **violencia de género que sufren las mujeres con discapacidad**. Para ello, se publican los principales resultados estadísticos obtenidos con datos que proceden de la información disponible, elaborada y difundida por la DGVG, que desde 2012 recoge la variable “discapacidad reconocida” de las víctimas mortales de violencia de género, donde de un total de 297 víctimas para el periodo 2012-julio 2017, 26 tenían una discapacidad reconocida. Se ha realizado también un contrato en 2017 con la Fundación CERMI-Mujeres para “determinar las bases para el diseño metodológico de la parte de mujeres con discapacidad en la Macroencuesta de Violencia de Género”. Asimismo, en el **Plan Nacional de Estadística 2017-2020** prevé la realización de una nueva **Encuesta de Discapacidad**,

¹⁷² Todos estos documentos están disponibles en el siguiente enlace: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/home.htm>

¹⁷³ Véase conjunto mínimo de indicadores de género en Anexo Sección 4ª. 36. 2 Conjunto mínimo de indicadores de género en el ámbito educativo.

Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, que aportará mayor volumen de datos integrados.

Por último, destacar que el próximo **PEIO 2019-2022** prevé mejorar el Plan Estadístico Nacional y promover la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos.

➤ **Realización de nuevas encuestas para crear datos de referencia nacionales sobre temas específicos (por ejemplo, el uso del tiempo, la violencia de género, la propiedad de activos, la pobreza o la discapacidad)**. Actualmente se está preparando la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019** y el INE realiza encuestas de **empleo del tiempo** para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales. La próxima encuesta del empleo del tiempo está prevista que se realice en 2021-2022.

➤ **Creación de publicaciones sobre estadísticas de género (por ejemplo, informes, resúmenes informativos de política o trabajos de investigación accesibles)**. Se prevé continuar avanzando en la **publicación de estadísticas**. La DGVG dispone, entre otras publicaciones, de boletines estadísticos anuales y mensuales¹⁷⁴ en materia de violencia de género y fichas de víctimas mortales¹⁷⁵, que van a incluir progresivamente nueva información.

38. ¿Ha definido un conjunto de indicadores nacional para monitorizar el progreso de los ODS? En caso afirmativo, ¿cuántos indicadores se incluyen y cuántos de ellos son indicadores específicos de género¹⁷⁶?

En caso afirmativo, ¿cuántos de los indicadores específicos de género son indicadores adicionales del país (es decir, no forman parte del marco de indicadores y monitorización de los ODS mundiales)?

Sí. Respecto **el ODS 5** en particular, el INE dispone de 6 indicadores, lo que supone el 42,9% de los definidos por la ONU. El INE no dispone de información para los indicadores 5.1.1, 5.3.1; 5.5.1; 5.6.1; 5.6.2. Para los indicadores 5.1.1 y el 5.6.2, ni está claro el concepto ni la metodología está internacionalmente consensuada.

Por lo tanto, excluidos los indicadores de nivel III, **el INE dispondría de un 66,6% de los indicadores** previstos, quedando pendientes de desarrollo 3 indicadores de Nivel II

¹⁷⁴ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/boletines/home.htm>

¹⁷⁵ <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/victimasMortales/home.htm>

¹⁷⁶ El término «indicadores específicos de género» se utiliza para hacer referencia a los indicadores en los que se hace un llamamiento explícito al desglose por sexo o se menciona la igualdad de género como el objetivo subyacente. Por ejemplo, el indicador 5.c.1 de los ODS recopila el porcentaje de países que disponen de sistemas para registrar las dotaciones públicas destinadas directamente a políticas y programas que fomentan la igualdad de género, el objetivo subyacente, en este caso. El término también se utiliza para los indicadores en los que mujeres y niñas se incluyen específicamente en el indicador como la población objetivo (véase ONU-Mujeres. 2018. *Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York).

(indicadores 5.3.1, 5.4.1 y 5.6.1). Debe señalarse que para el indicador 5.4.1 los últimos datos disponibles provienen de una encuesta del año 2009-2010, no tratándose de una encuesta periódica, ya que la anterior es de 2002-2003, sin que conste que exista previsión de realización regular de la misma. Esta circunstancia impide el conocimiento de la línea de base actual y, en consecuencia, el establecimiento de objetivos realistas.

Por otro lado, debe señalarse que **el INE ha incorporado al capítulo del Anexo Estadístico correspondiente al ODS5, 15 indicadores**¹⁷⁷ que han sido desarrollados por él mismo o por unidades de la Administración General del Estado y que amplían o adecúan al contexto nacional la información requerida para dar cumplimiento a los requerimientos internacionales.

39. ¿Ha comenzado la recopilación y compilación de los indicadores del ODS 5 y de los específicos de género según otros ODS? En caso afirmativo, describa los indicadores que se han priorizado.

Sí. Actualmente se encuentran ya disponibles los indicadores relativos a las **metas 5.2, 5.3, 5.5, 5.a, 5.b**. También se han difundido los indicadores de otros ODS cuyos resultados admiten desgloses entre mujer y hombres¹⁷⁸.

40. ¿Cuál de los siguientes desgloses¹⁷⁹ aparece de forma rutinaria en las principales encuestas de su país?

- Ubicación geográfica
- Ingresos
- Sexo
- Edad
- Educación
- Estado civil
- Raza/Etnia
- Estado migratorio
- Discapacidad
- Otras características pertinentes en contextos nacionales

¹⁷⁷ Véase Anexo Sección 4ª. 38. 1. Lista de indicadores del ODS5 disponible en España que se incluyeron en el anexo estadístico del Examen Nacional Voluntario presentado por España ante el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas en julio de 2018.

¹⁷⁸ Véase Anexo Sección 4ª. 39. 1. Lista de indicadores de los ODS cuyos resultados admiten desgloses entre mujer y hombres.

¹⁷⁹ Tal y como se especifica en la [A/RES/70/1](#), con la adición de la educación y el estado civil.