



*Misión Permanente de España
ante las Naciones Unidas*

No. 097 JMByd

La Misión Permanente de España ante las Naciones Unidas saluda atentamente a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) y, en relación a la Nota Verbal UNW/2019/002, tiene el honor de remitir adjunto informe que da respuesta a la solicitud del Secretario General de proporcionar información sobre la aplicación de la resolución de la Asamblea General sobre la mejora de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales (A/RES/72/148).

La Misión Permanente de España ante las Naciones Unidas aprovecha la oportunidad para reiterar a la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) el testimonio de su más distinguida consideración.



Nueva York, 17 de mayo 2019

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y
el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres)
Nueva York



RESPUESTA A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR EL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA ASAMBLEA GENERAL SOBRE MUJERES EN EL DESARROLLO (A/RES/72/234)

A continuación se remite información sobre medidas y acciones desarrolladas por España en relación con las siguientes cuestiones:

- **Integración de una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible (párrafos 2, 5, 50 y 60);**

Recientemente se ha aprobado el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, que introduce en el ordenamiento español el **concepto de 'trabajo de igual valor**, 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. Establece que la empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales 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), estableciendo 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 elaborar y aplicar 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**.

Por su parte, el Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de Ley Orgánica por la que se **modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**. Este texto persigue posicionar a España en el nivel de los países con un mejor desempeño educativo, promover una educación más inclusiva y de calidad que aumente las oportunidades educativas y formativas de la infancia y adolescencia, así como el cumplimiento del ODS 4 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. El Proyecto de Ley adopta, entre otros, un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y de fomentar el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respecto a la diversidad afectivo-sexual. Se señala el desarrollo de la igualdad de género, la coeducación de niños y niñas la prevención de la violencia de género y el fomento de la **igualdad efectiva de mujeres y hombres como uno de los principios del sistema educativo español**. Asimismo, entre los principios generales que vertebran la Educación Secundaria Obligatoria, se menciona explícitamente la incorporación de la perspectiva de género en la **orientación educativa y profesional del alumnado**. Se contempla la introducción de una



nueva materia de **Educación en valores cívicos y éticos en Primaria** y en **Secundaria** que deberá prestar especial atención y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

En relación a la **participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de los centros docentes**, este Proyecto explicita en la obligación de promover una presencia equilibrada en la composición del Consejo Escolar y el Claustro de profesores. A la hora de valorar el proyecto de dirección presentado, se tendrá en cuenta la inclusión de contenidos en materia de igualdad, no discriminación y prevención de violencia de género, entre otros. Dentro de las **competencias** atribuidas al Consejo Escolar, el Proyecto de Ley señala la de proponer **medidas e iniciativas** que favorezcan, entre otras cosas, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la no discriminación y la prevención de la violencia de género.

Por último, 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**. 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 Española** y en la **Estrategia de Género en Desarrollo**. Asimismo, el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030**, 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.

- **Promoción de políticas activas del mercado de trabajo sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres, eliminación de la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo y promulgación y cumplimiento de los salarios mínimos (párrafos 23, 25, 28 y 29);**

La **Ley Orgánica 3/2007** tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Fue una ley pionera con la que culminó la transposición de la **Directiva 2002/73/CE**, que modifica la Directiva 76/207/CEE y en la que se establece expresamente que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres deberá garantizarse "en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas".



Posteriormente define los conceptos de discriminación directa, indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo dando lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. Recientemente se ha aprobado el **Real Decreto-ley 6/2019** cuyas novedades más importantes son la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, para extender la exigencia de elaboración de los **planes de igualdad** a empresas de cincuenta o más trabajadores, y la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET) para aplicar mejor y de forma más eficaz el **principio de igualdad de retribución**.

La reciente **subida del salario mínimo interprofesional** ha sido un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con lo que España contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de su metas 1.2 y 10.4.

Cabe destacar la convocatoria de **subvenciones anuales para la elaboración de planes de igualdad para empresas de entre 30 y 250 personas**, 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**” a aquellas empresas que se han destacado por su excelencia en la aplicación de políticas de igualdad (desde 2014, 69 empresas han sido merecedoras de este galardón), existiendo una **Red de empresas**, que cuenta con este Distintivo, compartiendo conocimientos y buenas prácticas en materia de igualdad (149 empresas); y, el **asesoramiento gratuito** a empresas y entidades para la elaboración de planes de igualdad a través de la web www.igualdadenaempresa.es que apoya y acompaña, de forma integral y gratuita, a las empresas en el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

- **Eliminación de la segregación ocupacional basada en el género y las diferencias salariales entre géneros, y mejoramiento de las políticas de contratación, retención y ascenso de las mujeres (párrafos 25, 29, 31 y 48);**

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 y el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, pretenden dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. Este Real Decreto-Ley contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.



El **Plan Director por un Trabajo Digno** incluye, como una de sus medidas operativas, la creación del buzón de la inspección de trabajo y seguridad social, cuya finalidad es reorientar el anterior Buzón de Lucha contra el Fraude Laboral, puesto en marcha en agosto de 2013, de manera que ahora se reflejen en él todos los comportamientos que implican precarización laboral en el empleo. Así, se han incluido en el buzón de forma expresa las opciones de realizar comunicaciones referentes a supuestos de discriminación en el acceso al empleo y de acoso sexual.

Se ha creado la **Unidad de Lucha contra la Discriminación** como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo (especialmente las retributivas), designando inspectores de trabajo y seguridad social especializados para formar parte de la misma.

En cuanto a las prácticas, 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**" 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. 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". Se llevan a cabo **medidas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** y actuaciones para abordar la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral, de la empresa y contra la brecha salarial.

- **Aceleración de la transición de las mujeres del empleo informal al formal mediante el acceso a un trabajo decente, la protección social, servicios de calidad para el cuidado de los hijos, y la educación y la capacitación, incluso para las trabajadoras migratorias y las trabajadoras domésticas (párrafos 10, 22 y 40);**

La **Ley General de la Seguridad Social (LGSS)** incluye de manera obligatoria en el sistema de la Seguridad Social española, a efectos de las prestaciones contributivas, a los españoles que residan en España y a los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en nuestro país, **cualquiera que sea su sexo**, estado civil y profesión, que ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados que se mencionan a continuación (trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, estudiantes -a efectos del seguro escolar- y funcionarios públicos civiles y militares). Por lo que a las personas de origen extranjero se refiere, en el **artículo 10 de Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, por la que se regulan los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social se reconoce el derecho de los extranjeros residentes -incluyendo, por tanto, a las



mujeres en dicha situación- a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como a acceder al sistema de la Seguridad Social española, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, en el artículo 14 de la citada Ley Orgánica se establece que los extranjeros residentes en España tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad social en las mismas condiciones que los españoles.

En materia de **cobertura sanitaria**, procede señalar que de acuerdo con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en la redacción dada al mismo por el **Real Decreto-ley 7/2018**, de 27 de julio, son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria todas las personas con nacionalidad española y las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español.

Destaca 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.

- **Prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo, y suministro de recursos, apoyo y servicios para víctimas y sobrevivientes de la violencia y el acoso (párrafos 14, 32 y 33);**

En cuanto a la **protección de las mujeres víctimas de violencia de género**, procede mencionar la **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, en cuyo artículo 21 se establece “en los términos previstos en la ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo”. Asimismo, en la citada disposición se establece: “A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta”. Se cuenta además con **17 leyes específicas de las Comunidades Autónomas**, que en su mayoría contemplan un concepto más amplio, refiriéndose a las distintas formas de violencia contra las mujeres.



La nueva redacción del artículo 177 bis del Código Penal incluye la **perspectiva de género en la criminalización de los delitos de trata de seres humanos**, ya que se refiere de forma expresa a la explotación sexual –incluyendo la pornografía- y los matrimonios forzados como finalidades que pueden dar lugar a la comisión de este delito. Asimismo, recoge el “estado gestacional” entre las características que determinan la vulnerabilidad de la víctima y, por tanto, la agravación de las penas previstas. La **Ley Orgánica 1/2015**, de 30 de marzo endurece las sanciones penales relativas a los abusos sexuales e incide especialmente en la criminalización la explotación sexual de menores. Se presta atención a la prostitución de menores, ya que se castiga expresamente su inducción, promoción o favorecimiento. Esta ley también refuerza la regulación de los delitos de odio por motivos de género.

Entre los derechos recogidos por la **Ley 4/2015**, de 27 de abril, cabe señalar el derecho de la víctima a entender y ser entendida; el derecho a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes; el derecho a la traducción e interpretación; el derecho de acceso a los servicios de asistencia y apoyo; el derecho a la participación activa en el proceso penal; el derecho a que se evite el contacto entre víctima e infractor; y el derecho a la protección de la intimidad. Esta Ley prevé, además, la organización de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas.

La Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial amplía las competencias de los Juzgados de Violencia contra la Mujer, que pasan 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.

La **Ley 15/2015, de 2 de julio modifica el Código Civil** con el objetivo de impedir contraer matrimonio a *“los condenados por haber tenido participación en la muerte dolosa del cónyuge o persona con la que hubiera estado unida por análoga relación de afectividad a la conyugal”* e incluye a los *“condenados por otros delitos de violencia doméstica y de género”* entre las personas incapaces de suceder en la herencia por causa de indignidad.

La **Ley 42/2015**, de 5 de octubre, modificó la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, concediéndoles esta asistencia a las víctimas de trata de seres humanos, las mujeres 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. Presentación o refuerzo de medidas para facilitar el acceso de la mujer a la justicia. En este sentido, los Colegios de Abogados cuentan con un turno de guardia permanente para la prestación de los servicios de asesoramiento previo y de asistencia letrada para las víctimas de violencia de género. Además, 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 ha establecido **una prestación de orfandad**.

En cuanto a los **instrumentos**, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia, el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible y el Protocolo de Trata de Menores. En septiembre de 2017 se aprobó en España, sin ningún voto en contra, el primer **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**. Un pacto integrado por los informes de la Subcomisión del Congreso y de la Ponencia del Senado constituidas al efecto, que contemplan 214 y 267 medidas, respectivamente, para avanzar en la eliminación de la violencia contra las mujeres. En diciembre de 2017 se sumaron al Pacto el Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias (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), implicando un compromiso económico adicional de 1.000 millones de euros. En cumplimiento del Pacto de Estado, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 contempló 200.000.000 € adicionales para la violencia de género.

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, introduce novedades en materia de formación y especialización. El **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**, modifica la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley de Bases del Régimen Local y el Código Civil, con el fin de dar una respuesta efectiva en relación con la asistencia a las víctimas y a sus hijos menores.

En materia de **acoso sexual y por razón de sexo**, se han incrementado las 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, establecida en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (protocolo de acoso). España ha participado en la preparación de la **107ª CIT de la OIT** (2018) en relación al punto V del orden del día relativo a “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. En la 107ª CIT se acordó que se adoptaría un Convenio complementado por una Recomendación y que en la **108ª CIT** (que se celebrará en Ginebra del 10 al 21 de junio de 2019) tendría lugar la segunda discusión de cara a su adopción.

Se realizan actuaciones en materia de **sensibilización y prevención**, pudiendo destacarse, entre otras, las siguientes:



- Portal web “Por una sociedad libre de violencia de género”: puesto en marcha en noviembre de 2015, se trata de un portal integral 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, que se mantiene continuamente actualizado y que pretende reflejar el panorama completo de instituciones, normas y acciones llevadas a cabo. Puede accederse al mismo mediante el siguiente enlace: <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>
- Campañas de sensibilización: lanzadas 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. 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.
- <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/campannas/violenciaGobierno/home.htm>

España cuenta con una serie de **recursos para las víctimas**, principalmente los siguientes:

- Servicio 016: servicio de atención telefónica gratuito y confidencial de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, en 53 idiomas, y que funciona las 24 horas del día los 365 días del año. También dispone de atención online.
- <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/telefono016/home.htm>
- Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO): mediante tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización, ofrece a las víctimas una atención inmediata, ante las eventualidades que les puedan sobrevenir, las 24 horas del día, los 365 días del año y sea cual sea el lugar en que se encuentren.
- <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/servicioTecnico/home.htm>
- Dispositivos de control telemático de medidas y penas de alejamiento: 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 acuerde su utilización y proporciona, información actualizada y permanente de posibles incidencias.
- <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/dispositivosControlTelematico/home.htm>
- Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP): 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).
- <https://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>



- App “LIBRES”: dispone de información sobre las primeras señales del maltrato, sobre qué hacer ante una situación de violencia de género, sobre las campañas y recursos disponibles con acceso a la web de recursos.
 - <http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gov.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>
- **Promoción de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares mediante el reconocimiento, la valoración, la reducción y la redistribución de la carga desproporcionada de trabajo doméstico de las mujeres que realizan de forma no remunerada, una mayor flexibilidad de las modalidades laborales, como el trabajo a tiempo parcial, y la realización de inversiones sostenidas en la economía asistencial para ampliar el acceso a servicios de calidad para el cuidado de los hijos y otros familiares a cargo (párrafos 10, 26, 30, 40 y 44);**

En relación con la **conciliación de las responsabilidades laborales y familiares** es destacable que 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, el mencionado **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**.

Además este Real Decreto-ley 6/2019, en materia de **atención y cuidados de menores y personas en situación de dependencia**, recupera la financiación por parte 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.

En cuanto a las prácticas, en 2017 se 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. Por último, existe una serie de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las mujeres y los hombres de la Guardia Civil, recopiladas en una **Guía de Conciliación** a la que todo el personal tiene acceso.

- **Promoción de estrategias de crecimiento económico sostenibles, inclusivas y equitativas que beneficien a las mujeres mediante la evolución del empleo desde los sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido [como los agronegocios, la fabricación, y los servicios financieros y empresariales], y velar por que la modernización industrial vinculada a la expansión de las exportaciones incluya a las mujeres (párrafos 4, 5, 6, 15, 43 y 48).**

El **Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural 2015-2018**, enmarcado en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, aborda los principales ámbitos que atañen a las mujeres rurales, así como, la mejora del conocimiento general de las mujeres rurales y de su realidad. Actualmente, España está trabajando en la elaboración de un **Plan de Acción a favor de las mujeres rurales**, que desarrollará medidas concretas para impulsar, promover y mejorar la participación de las mujeres en el desarrollo social y económico del medio rural, al tiempo que se mejora su visibilidad, su profesionalización, su formación y se valoriza su papel clave en la lucha contra el despoblamiento, potenciando su asentamiento en el territorio. En el marco del Plan para la Promoción de las Mujeres en el Medio Rural 2015-2018, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (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.

En los últimos 5 años, en el ámbito de la pesca, España ha impulsado una serie de políticas y líneas de actuación a través de las actividades de la **Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP)**. El asociacionismo y liderazgo femenino se ha reforzado con el surgimiento de una **Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA)**. Se realizan 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.

España 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. Para la promoción y mejora de las posibilidades de **acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en el ámbito de la empresa**, destacan las siguientes actividades: **“Más mujeres, mejores empresas”**, 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 (a este programa se han adherido un total de 153 empresas); el **“Proyecto Promociona”** -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; el programa de Desarrollo para Mujeres Directivas **“Talentia 360”** -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, 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. 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).