

GUÍA  
SOBRE  
POLÍTICAS DE  
IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES

GUÍAS

JSE

Nº 5

GUÍAS JSE



Juventudes Socialistas de España

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	3
<b>ANÁLISIS DEL PAPEL DE LAS MUJERES JÓVENES EN NUESTRA SOCIEDAD</b> .....	4
<b>BALANCE DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE 2007 HASTA 2009</b> .....	8
<b>POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b> .....	13
1. Políticas destinadas a la igualdad de oportunidades de la mujer .....	13
• Mujer y empleo .....	13
• Mujer y educación .....	18
• Mujer y violencia de género .....	19
• Mujer e inmigración .....	22
• Mujer, ciencia e innovación .....	25
• Mujer y sociedad de la información .....	27
• Mujer, pilar fundamental en el nuevo modelo de economía sostenible .....	30
• Mujer y medios de comunicación .....	32
• Mujer y medio rural .....	37
2. Políticas de igualdad. Mujer, juventud y discapacidad .....	39
3. Políticas de igualdad contra toda discriminación .....	43

**EDITA:**

Comisión Ejecutiva Federal de  
(JSE) Juventudes Socialistas de España  
2009 [www.jse.org](http://www.jse.org)

## PRESENTACIÓN

Con la publicación de la 5ª Guía de JSE, continuamos con el compromiso adquirido por la CEF de formar a las y los militantes de JSE, esta vez en aspectos referentes a la Igualdad de Oportunidades con el fin de dar a conocer las propuestas, ejecuciones y objetivos de las políticas necesarias para la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial, étnico, religión, ideología, orientación e identidad sexual o edad, así como la erradicación de la violencia de género.

Todo ello sobre una guía contextualizada en un marco institucional y social; como es, por un lado, el conocimiento de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro, el planteamiento de nuevas medidas y acciones para el fomento de la participación social, laboral, personal y política tanto de las mujeres jóvenes como de cualquier joven en riesgo de exclusión social.

No hemos querido dejar fuera de la guía ninguna medida o acción política progresista dirigidas a tal fin, ya que desde JSE, organización feminista, consideramos que una sociedad en paz comienza por la consecución de una Igualdad real. No se puede entender la igualdad real sin libertad y la autonomía personal para la mujer.

De igual manera, consideramos necesario poner a disposición de la militancia de JSE esta información referente a políticas de Igualdad con el fin de orientaros desde una visión global para así poder aplicar medidas y acciones dentro de la particularidad de vuestras federaciones y CCAA, por lo cual, esta guía servirá de apoyo para continuar con el largo camino que nos queda por recorrer hacia los avances sociales.

Antes de comenzar con la lectura de esta guía, desde la CEF de JSE queremos agradecer la colaboración de la Secretaria de Políticas de Igualdad del PSOE, que nos ha aportado todo el apoyo y la documentación necesaria para el desarrollo de la misma.

**Sergio Gutiérrez Prieto**  
*Secretario General de JSE*

**Nazaret García Sanguino**  
*Vicesecretaria General y Secretaria de Igualdad de JSE*

## ANÁLISIS DEL PAPEL DE LAS MUJERES JÓVENES EN NUESTRA SOCIEDAD

No podemos comenzar a analizar el papel de las mujeres jóvenes en nuestra sociedad sin antes hacer un breve repaso del papel de la mujer en la lucha por la consecución de la Igualdad a lo largo de nuestra historia. De la misma manera, no podemos hacer una Guía de Políticas de Igualdad sin hacer referencia a los avances conseguidos por nuestras mujeres a nivel orgánico e interno en nuestra organización y en nuestro partido.

Hasta los años en torno a la I Guerra Mundial, precisamente cuando la batalla sufragista estaba llegando a su fin en otros países, no cabe hablar con propiedad de organizaciones feministas en España. Cuando al fin surgieron, fueron además mucho más bajas en cuanto a combatividad y afiliación.

Las circunstancias principales que diferenciaban el retraso de las acciones de los movimientos feministas de nuestro país con el resto de países pasaban por un lado por; retraso en la industrialización, necesidades de mejor educación y capacitación profesional que exigía en ese momento el capitalismo, y por otro lado por el difícil proceso de implantación entre los españoles de las doctrinas progresistas, vetadas por el conservadurismo católico ultramontano y fuerzas absolutistas que en el se fundamentaban. También las tensiones políticas y sociales en España impidieron que las feministas, mayormente ligadas al socialismo y a la izquierda pudieran desarrollar su reivindicación.

El feminismo español nunca gozó de un desarrollo libre e independiente, fue arrastrado a un conflicto entre la izquierda y la derecha, ya que esta derecha apreciaría el peligro del movimiento feminista y progresista si se les permitía desarrollarse en libertad.

En nuestra reciente historia y democracia, nos paramos en 1978 con la Constitución Española que recoge la Igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

Posteriormente, el sistema legislativo ha ido modificando sus leyes hasta aquellas que recogen la problemática específicas de las mujeres y de distintas desigualdades, el mayor impulso social de estas leyes han tenido lugar en los Gobiernos de José Luís Rodríguez Zapatero:

Ya en nuestros tiempos y en lo que a mujeres jóvenes se refiere, en la enseñanza reglada nosotras ya hemos comenzado a ser educadas en un sistema educativo de escuela mixta, sin hacer distinción de sexo, raza o religión. La universalización de la enseñanza y la mejora de los niveles educativos ha traído como consecuen-

cia la incorporación masiva de la mujer al ámbito educativo, tanto escolar como Universitario, siendo esta a día de hoy mayoritariamente de presencia femenina.

La familia, como primer espacio de socialización, ha sufrido transformaciones frente a aquellas en la que se educaron generaciones anteriores a las nuestras, muchas madres han cambiado el trabajo de tareas domesticas por la incorporación al mundo laboral, apareciendo así nuevos roles de familia, aunque en la mayoría de las ocasiones el papel de las mujeres de hoy se ha visto duplicado, intentando compaginar de manera prácticamente imposible el mundo laboral con el mundo familiar y doméstico, por lo que está envuelta en la injusticia de, en la mayoría de las ocasiones, ser ella la que tiene que reducir su jornada laboral.

Las numerosas transformaciones a nivel político, económico, cultural, social y familiar que se han producido en la sociedad española en los últimos años suponen que en los grupos informales de chicos y chicas jóvenes hayan surgido cambios. Todos estos cambios han supuesto, en la interrelación de las y los jóvenes tendencias que llevan a establecer, por suerte tanto para nosotras como para ellos, unas relaciones más igualitarias y consecuentemente, la construcción de una nueva identidad juvenil.

Si hablamos de identidad de género en la juventud es, principalmente en los primeros años de esta, cuando el grupo de iguales asume su mayor peso en la construcción de la identidad de las personas y, por tanto, del género. Es el grupo de amigos, junto con la escuela, donde principalmente se da la identidad igualitaria.

En la eliminación del machismo y en la construcción de las nuevas masculinidades de los hombres jóvenes de nuestra sociedad juega un papel importante el considerar la sensibilidad frente a la fuerza y la virilidad como rasgos totalmente compatibles. Ver a la mujer de igual a igual, compatibilizando las responsabilidades familiares con las laborales y las sociales.

Como hemos dicho inicialmente, no podemos terminar este breve repaso sobre las políticas de Igualdad y sobre el papel de las mujeres en nuestra sociedad a lo que a Igualdad respecta, sin hacer una breve reseña, del papel de nuestras mujeres socialistas y de la importancia que se le comenzó a dar a la Secretaría de Igualdad y a las políticas de Mujer desde JSE hasta el PSOE.

- Comenzando desde el partido, en diciembre de **1976**, en el XXVII Congreso, se trata la Igualdad en una “Comisión de Estudios Mixta” coordinada por Helga Soto y dependiente de la Secretaría Federal de Formación.
- Fue en **1977** cuando por primera vez la dirección del PSOE, en su Comisión Ejecutiva Federal estuvo presente como un contenido de trabajo específico y diferenciado, bajo la dirección de una mujer, el impulso de las políticas de Igualdad.

- Se crea en **1979** el grupo federal de Mujer y Socialismo, dependiente de la Secretaría Federal de Política Sectorial, coordinado por Carmen Maestre.
- En **1984** en el XXX Congreso se crea la Secretaría Ejecutiva de Participación de la Mujer, bajo la dirección de Matilde Fernández y en 1988 de Dolores Renal.
- En **1990** en el XXXII Congreso, se crea la Secretaria Federal de Participación de la Mujer, con Josefa Pardo al frente, le siguieron, Carmen Hermosín y Clementina Díez de Baldeón.
- En **1997** en el XXXIV Congreso se hace cargo Micaela Navarro de esta responsabilidad que repite tras el XXXV Congreso del PSOE en el 2000, año en el que es sustituido el nombre de la antigua Secretaria Federal de Participación de la Mujer, por Secretaria de Igualdad.
- En **2004**, asume la dirección de la Secretaría Federal de Igualdad del partido M<sup>a</sup> Isabel Montañó en el XXXVI Congreso.
- Por último, es en **2008** en el XXXVII Congreso del PSOE cuando asume el mando de la actual Secretaría de Igualdad, Soledad Cabezón.

Por supuesto y no menos importante, haremos para terminar un breve repaso de la Historia de las mujeres jóvenes de nuestra organización, representantes y protagonistas de la introducción de la perspectiva de Género y de la lucha por la Igualdad desde JSE.

- Es en **1925** cuando aparece la primera mujer como vocal del Comité Nacional en el I Congreso de JSE, Concepción Fernández, según los datos de los que disponemos.
- No es hasta **1956** cuando, en el II Pleno Ampliado, asume una mujer un papel orgánico dentro de nuestra organización, asumiendo la Secretaría Administrativa de la Comisión Ejecutiva, Violeta Fernández Rodríguez, que repite en **1958** como Secretaria de Propaganda.
- Es en **1961** cuando aparece por primera vez como tal, la Secretaría Femenina en la Comisión Ejecutiva tras el IV Pleno Ampliado, asumiendo el cargo Angelita Pérez.
- Damos un salto hasta **1971**, dónde vuelve a integrarse la figura de una mujer en la Comisión Ejecutiva tras el V Congreso de JSE, esta vez en la clandestinidad, Inés Dueñas (Raquel).

- No es hasta **1983** cuando vuelve aparecer el nombre de una mujer en la CEF asumiendo las funciones de la Secretaria de Relaciones Internacionales, Magdy Martínez Solimán.
- En **1986** asume en el XVI Congreso de JSE la Secretaria de Acción Reivindicativa Celia Gómez González.
- En **1990**, también como única mujer de la CEF, Nieves Mohorte, tras el XVII Congreso es quien estará al frente de la Secretaría de Formación.
- La primera Vicesecretaría General de la CEF de JSE que asume por primera vez una mujer en nuestra organización es el **1993**, Marta Benlloch García. Esta CEF cuenta además con la incorporación de otras 4 mujeres más.
- Cuatro son también las mujeres que formarán parte de la CEF en **1996** tras el XIX Congreso de JSE, en la cual aparece por primera vez la Secretaria de Igualdad, a la dirección de Begoña Martínez Fernandez.
- En **1999**, después del XX Congreso de JSE, ocho son las mujeres que entran dentro de la CEF de los 21 miembros que la componen, siguiendo como Secretaria de Igualdad Begoña Martínez Fernandez.
- La primera Secretaría de Organización y Acción Electoral de JSE que asume una mujer joven es en el **2000** (XXI Congreso), Laura Seara Sobrado, siendo Norma Bernad Romeo la Secretaría de Igualdad y Formación.
- En **2004**, Susana Díaz asume la Vicesecretaria General hasta enero de 2005, en esta CEF también estuvo como Vicesecretaria General y Secretaria de Política Municipal Araceli Martínez Esteban. A la dirección de la Secretaría de Igualdad y Política Institucional estuvo Concepción Estrada Martínez, la cual asume la Secretaría de Organización y Acción Electoral en marzo de 2004, quedando a cargo de la Secretaria de Igualdad Eugenia Gómez de Diego.
- En **2007**, tras el XXIII Congreso de JSE, y con Sergio Gutiérrez Prieto como Secretario General, asume la Vicesecretaría General y Secretaría de Igualdad Sheila González Granero hasta Octubre de 2009 que entra a formar parte de la CEF la actual Vicesecretaria General y Secretaria de Igualdad, Nazaret Garcia Sanguino.

No es hasta el XXI Congreso de JSE celebrado en el año 2000 cuando comienza a cumplirse la paridad en la composición de las CEF, aunque ya comenzó a aumentar la presencia femenina en la CEF de 1999, continuando esta paridad hasta el día de hoy.

## BALANCE DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DESDE 2007 HASTA 2009

Desde 2007, año del nacimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, muchas han sido las actuaciones y estrategias puestas en marcha.

Desde su publicación la valoración sobre las Políticas de Igualdad es altamente positiva, siendo una ley que engloba como eje principal, la transversalidad de los distintos Ministerios desde la perspectiva de género.

### **Desde la Transversalidad:**

Centrándonos en la aplicación de la Ley de Igualdad, múltiples son las acciones puestas en marcha:

- Creación de la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, instaurando en los Ministerios implicados, las *Unidades de Igualdad*.
- Implantación de Informes de Impacto de Género en los distintos Ministerios, acompañando estos a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Creación en las Universidades de las *Unidades de Igualdad* con el objetivo de ir estableciendo la paridad en los órganos de representación.
- Enfoque de género en las políticas de salud y la formación continuada del personal sanitario.
- Incorporación de la perspectiva de Género en el *Plan 2006-2010 para el desarrollo de la Sociedad de la Información*, garantizando la igualdad de oportunidades en este ámbito y la utilización de las nuevas tecnología como herramienta para favorecer la igualdad.
- Desde el Ministerio de Defensa, se aprobó el *Programa de actuaciones de carácter social*, con importantes medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal y laboral, la aprobación de las *Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas*, con carácter relevante en lo que a conciliación de la vida militar, personal y familiar se refiere, así como la igualdad de género.

### **Desde el Empleo:**

- Suma por parte del Consejo de Ministros el 26 de Febrero de 2010 a la Resolución del Parlamento Europeo para que el día 22 de Febrero sea declarado "Día Internacional por la Igualdad Salarial".
- Puesta en marcha del *Plan de Actuación 2008-2010 para la Vigilancia en las Empresas de las Medidas de Igualdad Implantadas*, a través de Inspecciones de Trabajo y con la estrecha colaboración de las CCAA. Hasta 2009 fueron inspeccionadas más de 10.000 empresas.
- Incorporación de *cláusulas de igualdad en los Convenios Colectivos*.

- Aprobación por el Consejo de Ministros de la *Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con Discapacidad 2008-2012*, con el fin de potenciar las políticas de igualdad para las mujeres con discapacidad.
- Constitución de la *Mesa de Igualdad* dentro de la *Mesa de Diálogo Social*.

#### **Desde las Políticas de Conciliación:**

- Creación del *Permiso de Paternidad* de dos semanas independientemente del permiso de maternidad.
- Duración del *subsidio no contributivo de maternidad* por determinados supuestos.
- Proyecto de RD por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

#### **Desde la Participación Política y en los Órganos de Decisión:**

- Últimas Elecciones Generales, incrementó la participación de las mujeres hasta 12 puntos, presentándose más de un 46% de ellas y siendo elegidas un 36%.
- El número de mujeres Altos Cargos de la Administración General del Estado se ha incrementado 6 puntos en comparación con el año 2007.
- En el Consejo General del Poder Judicial, ha habido un incremento de hasta el 28% de la representación femenina, la cual estaba anteriormente en el 11%.
- Nos encontramos un incremento paulatino de la representación femenina en los Consejos de Administración a nivel global, situándose en el año 2009 en torno al 15%, esto varía según la forma jurídica de la empresa.
- Por otro lado, en las empresas que tienen la obligación de aplicar la Ley de Igualdad, es decir, las de más de 250 trabajadores/as, la evolución muestra datos similares al total de sociedades. De igual forma, la evolución también ha sido positiva para este conjunto, incrementando casi 3 puntos el número de empresas que cuentan al menos con una Consejera, pasando del 28,70% en 2008 al 31,33% en 2009, no llegando aún al 40% exigido por la Ley de Igualdad.

#### **Desde la Promoción de Valores de Igualdad:**

- Real Decreto de la creación de la *Medalla y Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad*, con la finalidad de reconocer la labor de aquellas personas físicas o jurídicas que se hayan distinguido de forma relevante en el ejercicio y promoción de los valores de igualdad, y en la eliminación de toda clase de discriminación.

#### **Desde la Agricultura:**

- Real Decreto del 6 de Marzo de 2009, por el que se desarrolla la figura de la *titularidad compartida de las explotaciones agrarias*. Las mujeres podrán ser titulares de derechos y obligaciones derivados de la actividad

agraria, extendiendo a las mujeres que ostenten dicha cotitularidad de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social.

- Se considera a ambos cónyuges y en su caso, a los miembros de las parejas de hecho reconocidas e inscritas en algún registro público, dedicados a la explotación agraria como cotitulares. Este Decreto pretende ser una acción positiva que contribuya a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito rural.

#### **Desde los Medios de Comunicación:**

- Adopción de un *Código de Conductas* por parte de la Agencia EFE.
- Campañas Institucionales de fomento de la igualdad y erradicación de la violencia.

#### **Contra la Trata de Seres Humanos:**

- *Plan Integral contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual* por duración de tres años. Las medidas están orientadas a asegurar la asistencia y protección a las víctimas. Luchar contra los traficantes y proxenetas. Sensibilizar a la sociedad para promover reacciones de la tolerancia cero contra estos actos delictivos. Combatir sus causas a través de políticas activas de cooperación con los países de origen, tránsito y destino.
- 158 grupos criminales desmantelados. 726 personas detenidas. Más de 1300 víctimas atendidas.
- Creación de un *Fondo de Bienes decomisados* procedentes de la Trata, que irá destinada a la asistencia de las víctimas, que contarán con una atención integral.
- Reconocimiento de un periodo de reflexión de al menos 30 días para que las víctimas puedan restablecerse y decidir su colaboración con las autoridades administrativas, policiales y judiciales.
- *Fondo de Ayuda destinados a Víctimas de Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual y laboral*, Protección de Testigos y proporcionar protección integral a las víctimas en situación de estancia irregular.
- *Fondo de Apoyo para la Integración de Inmigrantes y Refuerzos Educativos*.
- *Ayudas a la inserción laboral de inmigrantes*.
- Puesta en marcha de un estudio para encontrar las fórmulas legales que *eliminen la publicidad de los anuncios de prostitución en los medios de comunicación*.

#### **Desde la Cooperación:**

- Ayudas a la cooperación al desarrollo en materia de género.
- Apoyo a UNIFEM destinado al Fondo de Igualdad de Género.

#### **Desde la lucha contra la Violencia de género:**

- Informe de evaluación hasta el 2009 de los tres años de vigencia de la Ley Integral contra la Violencia de Género, con el diagnóstico del mismo, se ha permitido ofrecer nuevas propuestas.

- Campañas informativas de sensibilización social en colaboración con la OIJ, bajo el lema “Contra el Maltratador, tolerancia cero”. Una segunda campaña con el lema “Ante el maltrato, todos y todas a una” “Ya no tengo miedo”. Una tercera campaña reciente basada en la proyección de 8 videos, “Contra el maltratador, tarjeta roja”.
- Estudio de Igualdad y prevención de la Violencia de Género en jóvenes 2010.
- Programas de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Este plan permite establecer en las oficinas del INEM puntos específicos donde se atiende a estas mujeres de forma individualizada y personalizada para favorecer su integración laboral.
- Implantación de los dispositivos electrónicos de detección de proximidad de los agresores por violencia de género, a propuestas de los Ministerios de Igualdad, Justicia e Interior.
- Aprobación por el Consejo de Ministros del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en población extranjera inmigrante 2009-2012.
- Publicación.
- Aprobación del Real Decreto por el que se da luz verde al Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes. Que ofrecerá información sobre la existencia de órdenes en vigor de busca y captura o de detección y puesta a disposición y sobre la peligrosidad del sujeto. Su puesta en funcionamiento contribuirá a prevenir la reincidencia de los agresores sexuales

#### **Desde la Interrupción Voluntaria del embarazo y la Salud Sexual y Reproductiva:**

- Aprobación de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de Marzo, de Salud Sexual y Reproductiva y de la IVE, que garantiza los derechos fundamentales en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, regular las condiciones de la IVE y establecer las correspondientes obligaciones de los poderes públicos.
- Medidas encaminadas a la reducción del número de embarazos no deseados, como la *venta libre en farmacias de la pildora postcoital* que da respuesta a situaciones de emergencias y elimina las desigualdades territoriales. Gracias a ella, se han disminuido el número de abortos en nuestro país en tan solo un año de puesta en marcha.

#### **Desde la Unión Europea:**

- Consejo Informal de Igualdad, Valencia 25 y 26 de marzo 2010.
- Participación del Ministerio de Igualdad en la II Cumbre Europea de las Mujeres en el Poder, “Declaración de Cádiz” hacia sociedades eficientes y sostenibles, dando a conocer a los Estados miembros el informe previo a Beijing 15.
- Posteriormente, la participación desde la Presidencia Europea en la Cumbre Beijing 15 de España en representación de la UE donde se presentó en Nueva York un informe de seguimiento y evaluación del informe de Igualdad 2004-2009.

- Impulso por parte del Ministerio de igualdad y la Comisión Europea de la iniciativa “Juventud en Movimiento”, está siendo diseñada para su aprobación durante la presidencia española de la UE y que formará parte de las nuevas políticas que ponga en marcha la Comisión a raíz de la aprobación de la futura Estrategia europea 2020, y que incrementará la movilidad de la juventud europea vinculada a la formación y al empleo. Se considera que mejorar los procesos de transición entre la escuela y el mercado laboral a través de prácticas laborales de calidad es un instrumento decisivo en la mejora de la empleabilidad juvenil.
- Aprobación de la Euroorden de protección de las víctimas de la violencia de género, iniciativa impulsada en la UE por el PSE.

Estos procesos de autonomía y emancipación deben contar también con la promoción de la igualdad de género para los y las jóvenes, fomentando la lucha contra la discriminación salarial, facilitando el acceso a los puestos de responsabilidad en las empresas e instituciones de los y las jóvenes.

## POLÍTICAS DESTINADAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER

### 1.- Políticas destinadas a la igualdad de oportunidades de la mujer

#### • Mujer y empleo

##### **Introducción:**

En el ámbito laboral aún siguen persistiendo importantes desigualdades entre mujeres y hombres. Actualmente, existe una notable diferencia en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres, la brecha salarial se sitúa en el 18%, todavía persiste una importante segregación en el mercado laboral, tanto horizontal como vertical, aún cuando el porcentaje de titulaciones universitarias es mayor en mujeres que en hombres.

Debemos luchar para cambiar las características del empleo femenino con el fin de lograr una mayor autonomía y libertad de la mujer, estas características son; temporalidad, inestabilidad, desempleo, economía sumergida, las grandes diferencias retributivas, todas estas características se cierran en un círculo vicioso que hacen que, generalmente, sea la mujer la que reduzca la jornada laboral para conciliar la vida familiar, en escasas ocasiones compatible con la personal.

La igualdad en el empleo debe ser una prioridad absoluta para las Administraciones Públicas y tomar las medidas necesarias para mejorar la situación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales.

Entre las medidas a llevar a cabo en materia de empleo, nos encontramos:

##### **1.- Planes de igualdad:**

Son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y/o trabajadoras. Sin perjuicio de esto último, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, y el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## **2.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:**

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: y discriminación por embarazo o maternidad:

- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

### **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:**

- Las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
- El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### **3.- Creación del Distintivo “Igualdad en la Empresa”:**

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

### **4.- Formación para el empleo:**

Este objetivo se desarrolla a su vez en el *Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades*, que concreta una serie de actuaciones para llevarlo a cabo:

- Impulsar programas de empleo y formación profesional para facilitar la vuelta al trabajo a aquellas mujeres que han abandonado el mercado de trabajo para el cuidado de menores y personas dependientes.
- Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento económico de las mujeres.
- Potenciar medidas para incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC.
- Realizar acciones de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidas a mujeres y hombres, con el objeto de modificar los estereotipos de género que condicionan las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.

### **5.- Aumento de las Inspecciones de trabajo de la Seguridad Social (ITSS):**

Actuaciones relativas a adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y oficios feminizados y el estudio y superación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres, requieren de actuaciones de coordinación con la ITSS, tanto por parte de los agentes sociales como de las Administraciones Públicas.

En virtud de lo expuesto el Ministerio de Igualdad impulsará protocolos de actuación con la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para lograr un mayor control del mercado de trabajo con el fin de evitar las posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las empresas.

### **6.- Programa de Apoyo Empresarial a las mujeres:**

La actual mujer emprendedora es la persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

La emprendedora intentará, con su propia iniciativa, desarrollar un proyecto, buscando todas las oportunidades posibles de negocio e iniciará este recorrido con la creación de su propia empresa.

El Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Cámaras, con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo (FSE), tienen en marcha el **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)**, que pretende sensibilizar a las mujeres hacia el autoempleo y la actividad empresarial. Se configura como un instrumento eficaz para la creación y consolidación de empresas lideradas por mujeres.

En el marco del PAEM se creó el portal **www.e-empresarias.net**, servicio gratuito promovido por el Instituto de la Mujer, el Consejo Superior de Cámaras, el FSE, que pretende un asesoramiento *on line* para emprendedoras y empresarias con un proyecto ubicado en España.

El Ministerio de Igualdad pone a la disposición de las mujeres emprendedores una **Guía para elaborar un Plan de Empresa**.

### **7.- Programa de Microcréditos:**

Con el objetivo de promover el establecimiento, mantenimiento, consolidación y el crecimiento de las empresas de mujeres, el Ministerio de Igualdad promueve el Programa de Microcréditos, junto con la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa (DGPYME) del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (MITYC), la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) y MicroBank (Banco Social de La Caixa).

### **Lo que queda por hacer...**

- **Brecha salarial:** La brecha salarial es la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada. La brecha salarial tiene un impacto importante en los ingresos de toda la vida laboral y en las pensiones de las mujeres, por lo tanto a la independencia y autonomía de la mujer.

En la UE las mujeres ganan, una media de un 17% salario menos que los hombres y en España un 17, 6% según datos de Eurostat.

Debemos continuar luchando por una máxima de "a igual trabajo, igual salario". La diferencia más gráfica para demostrar la desigualdad salarial radica en que una mujer, para cobrar igual salario que en un hombre por un mismo empleo desempeñado, debe trabajar 1 mes y 22 días más que el hombre.

Hay que analizar que componentes del salario generan diferencias salariales, cuales conllevan elementos de discriminación, que diferencias se dan por ocupaciones y actividad, etc.

Las causas de la brecha salarial son varias; la discriminación directa, la desvalorización del trabajo de las mujeres, la segregación del mercado de trabajo, la tradición y los estereotipos, la brecha inversa (el déficit de corresponsabilidad masculina).

Los factores condicionantes para la mujer a la hora de acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres son:

- **Edad** (el salario aumenta con la edad).
- **Nivel educativo** (a mayor nivel educativo, mayor salario).
- **Tipos de contratos** (duración determinada o indefinidos).
- **Tipo de jornada laboral** (tiempo completo o parcial).
- **Tipo de ocupación** (la mayor parte de las asalariadas se concentran en aquellas ocupaciones en la que las ganancias son menores).
- **Desigualdad en la valoración de los trabajos equivalentes** que realiza un hombre o una mujer.
- **Sistemas de retribución y de promoción arbitrarios** que existen para con las mujeres fundamentalmente.
- **Definiciones sexista de categorías profesionales.**

**Desde la CEF de JSE abogamos por:**

- Aumentar el número de Inspecciones de Trabajo especializándose en el seguimiento de las políticas de igualdad laboral y de los contratos laborales a mujeres no solo en las AAPP sino en el ámbito privado para acabar con la desigualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, emitiendo las sanciones correspondientes.
- Evitar cualquier referencia sexista de las categorías profesionales a fin de garantizar un igual salario por trabajo equivalente o de igual valor.
- La importancia de cerrar la brecha salarial es porque favorece la creación de una sociedad más justa y cohesionada, además se incrementan los ingresos de las mujeres a lo largo de su ciclo vital. Además de las razones de índole social, cerrar la brecha salarial significa para las empresas un beneficio, pues permite reclutar y mantener a los y las mejores especialistas, crear ambiente de trabajo positivo, favorecer el mejor uso de los recursos humanos lo que redundará en la productividad y en competitividad, da una mejor imagen pública y favorece la captación de más clientes.
- Continuar e impulsar la concesión de subvenciones a las mujeres jóvenes emprendedoras para el impulso de la inclusión de la mujer joven en el mercado laboral.
- Inmersos e inmersas en una sociedad donde Internet y las NNTP son una herramienta útil para el trabajo, fomentar el empleo desde casa tanto en hombres como en mujeres en aquellos trabajos donde sea posible con el fin de evitar las jornadas a tiempo parcial, reducciones de jornadas, modalidad de contrato más habitual en la mujer.

## • **Mujer y educación**

Según la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombre, el sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de los derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Así mismo, incluirá dentro de sus principios de calidad, la eliminación de obstáculos que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, fomentando la igualdad plena entre unas y otros.

Se integrará el principio de igualdad en las políticas de educación a través de la integración activa en los objetivos y actuaciones educativas del principio de igualdad de trato, evitando comportamientos sexistas o de estereotipos sociales asociados. Las Administraciones Educativas llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Atención especial en los círculos y todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres, con especial consideración a aquellos libros de textos y materiales educativos.
- Integración de estudios y aplicación de los principios de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- Cooperación con el resto de Administraciones Educativas para el desarrollo de proyectos dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión de los principios de coeducación.
- Establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Con respecto a la perspectiva de género y los principios de igualdad en la **Educación Superior**:

- Las AAPP en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Las AAPP promoverán la inclusión en los planes de estudio, enseñanza en materias de igualdad entre hombres y mujeres.
- Creación de postgrados específicos.
- Realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- Las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Las Unidades de Igualdad se configuran como organismos encargados de velar por el cumplimiento en materia de igualdad dentro de las propias estructuras universitarias.

**Pedimos desde la CEF de JSE:**

- Continuar como una de las grandes prioridades el mantenimiento de las **becas**, teniendo en cuenta, al igual que ocurre con las víctimas del terrorismo y discapacidad, a aquellas y aquellos jóvenes que estén sufriendo en sus hogares situaciones de violencia de género, al igual, tener en cuenta a mujeres jóvenes víctimas de violencia de género.
- Introducir las **Unidades de Igualdad** en el Bachillerato y en la Formación Profesional para fomentar también en este ámbito, no sólo en el Universitario, el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad.
- Presencia tanto en el ámbito Universitario como en el escolar, bachillerato y formación profesional, de **“Agentes de Educación en Igualdad”**, que ayuden a la formación del profesorado actual no formado y al alumnado en materias de igualdad.
- Elaborar **Planes de Igualdad** en el ámbito educativo teniendo en cuenta la participación del profesorado y el alumnado, no limitando estos planes únicamente al ámbito universitario, ya la Estrategia de Economía Sostenible y la LES esboza lo que serán estos planes en las Universidades, pero se hará necesario extrapolarlo al resto de ámbitos educativos.

**• Mujer y violencia de género**

La violencia de género constituye uno de los principales obstáculos en el camino hacia la libertad, el desarrollo y el disfrute de los derechos de la Mujer. Se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige hacia la mujer sólo por el hecho de serlo, consideradas por sus agresores, carentes de derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión. La violencia de género, según nuestra Ley “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.”

Por lo que tras el convencimiento de la necesidad de luchar activamente desde los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales, en España se aprobó la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

La Ley establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

Muchos han sido los malos tratos y asesinatos evitados que, gracias a la valentía de muchas víctimas y la colaboración ciudadana se han impedido:

- En 2009, se presentaron alrededor de 400 denuncias diarias.

- Dos de cada diez ciudadanos y ciudadanas reconocieron tener conocimiento de algún caso de maltrato en su entorno.
- Las denuncias por el entorno familiar de la mujer maltratada aumentaron un 116%.

Pero seguimos creyendo desde JSE que las leyes por si solas no van a acabar con los malos tratos, aunque el desarrollo de esta Ley está ayudando mucho a la concienciación social de la ciudadanía, por lo que sigue siendo de vital importancia la educación en igualdad desde edades muy tempranas para combatir esta lacra social que en un país democrático como el nuestro no debe tener cabida.

Desde este Gobierno se han tomado y se continúan tomando medidas y actuaciones para la erradicación de esta lacra social:

- **Observatorio de Violencia de Género:** Órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, que se encarga de recabar cuanta información obre en poder de las instituciones, tanto públicas como privadas, que desde el ámbito social, sanitario, educativo, judicial y policial, entre otros, están implicadas en la lucha contra la violencia de género, para analizar la magnitud del fenómeno y su evolución. Otra de las funciones es erradicar la violencia de género y paliar sus efectos.
- **Guía de los derechos de las víctimas de violencia de género:** Con el fin de conocer los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y ejercitarlos.
- **Teléfono 016:** de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, se enmarca dentro del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género. Entre los servicios ofrecidos se encuentran: Atención gratuita y profesional, atención las 24 horas del día los 365 días del año, atención consultas procedentes de todo el territorio, derivación de llamadas de emergencia al 112, coordinación de servicios similares de las Comunidades Autónomas, información a las mujeres víctimas de violencia de género y a su entorno sobre qué hacer en caso de maltrato, información sobre recursos y derechos de las víctimas en materia de empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia, Asesoramiento jurídico, atención en los siguientes idiomas: castellano, catalán, gallego, vasco, inglés, francés, alemán, árabe, búlgaro, chino, portugués, rumano y ruso.
- **Teléfono 900 116 016** para personas con discapacidad auditiva.
- **Derechos laborales y de Seguridad Social:** con el fin de poder conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral. Asimismo, se han puesto en marcha medidas de apoyo a los empresarios para minimizar el coste del ejercicio de estos nuevos derechos por parte de las mujeres trabajadoras y, por otra parte, para fomentar la

contratación de aquellas que deseen incorporarse al mercado laboral o desempeñar un trabajo por cuenta propia.

**Por lo que desde la CEF de JSE continuamos pidiendo:**

- **Más formación en igualdad y violencia de género hacia el profesorado y el alumnado**, reforzando los currículos escolares, de formación profesional, bachillerato y Universidades.
- Continuar con las **campañas de prevención de violencia de género**, ampliando el círculo de las campañas a los **lugares de ocio de las y los jóvenes**, como pubs, cines, discotecas, centros deportivos, etc., en estas campañas también pedimos que se tengan en cuenta a las mujeres jóvenes maltratadas durante el noviazgo, al igual que se le prestará más atención a las situaciones más vulnerables como pueden ser maltratos a mujeres discapacitadas, extranjeras, mujeres jóvenes del ámbito rural y también aquellas en riesgo de exclusión como pueden ser las personas transexuales.
- Campañas en los medios de comunicación públicos similares a las campañas de prevención de accidentes de tráfico, que muestren la realidad y la crudeza que se esconde detrás de la violencia de género.
- Mayor cuidado por parte de la **publicidad** y de todos los medios de comunicación en el tratamiento de la violencia de género y estereotipos machistas en la programación televisiva, paneles publicitarios, así como mayor control de las acciones machistas y de violencia de género en la Red.
- Asegurar **mayor especialización en términos de violencia de género** a todos y todas las profesionales que en su desarrollo laboral van a estar en estrecho contacto con las víctimas de violencia de género; profesiones sanitarias, jurídicas, psicosociales, así como letrados y letradas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- **Aumentar las oportunidades de formación y empleo para las mujeres víctimas de violencia de género** así como la de sus hijos e hijas dentro de Centros Integrales de Atención a las Víctimas, asegurando la manutención y la posibilidad de la continuidad de los estudios a las y los hijos de las víctimas de violencia de género en el caso de impago de pensiones.
- **Medidas de protección y prevención específicas para los y las menores** víctimas de violencia de género en el seno familiar.
- Mostrar el máximo rechazo al **Síndrome de Alienación Parental**, y de poner en duda las denuncias de la mujer presunta víctima de violencia de género, acusándola de denuncias falsas, ya que, por ejemplo, nadie pone en duda si es falso o no cuando se denuncia el robo de un objeto sin tener pruebas evidentes de que así haya sido.
- **Mayor protección a las mujeres jóvenes víctimas de violencia de género** por parte de sus parejas, teniendo especial consideración en discapacitadas, extranjeras, o mujeres en riesgo de exclusión social.

## • Mujer e inmigración

Dentro de nuestros ideales progresistas y nuestras ansias de igualdad efectiva entre hombres y mujeres sin ningún tipo de discriminación de origen racial y étnico, debemos mantener esta igualdad y la lucha de trata de seres humanos como principio capital de las políticas migratorias, y elemento esencial para la integración social de los y las inmigrantes, prestando especial atención a la doble exclusión social que tiene la mujer extranjera en base a estos dos hechos, no hablemos ya si también existe algún tipo de discapacidad.

La ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género ampara a la mujer inmigrante, pero dada la necesidad de mayor protección para con ellas, ya que la mujer inmigrante se ha convertido en el colectivo más golpeado por esta lacra (44% de mujeres inmigrantes asesinadas por violencia de género en 2008), la reforma de la Ley de Inmigración protege de manera especial a las víctimas de violencia de género y facilita que puedan denunciar los hechos. La nueva reforma de la ley permitirá a la mujer extranjera víctima de violencia de género a:

- Obtener una autorización de residencia independiente desde el momento en que se dicte una orden de protección a su favor, o cuente con un informe del Ministerio Fiscal que constate la existencia de los indicios de malos tratos, cuando la víctima haya obtenido el permiso de residencia en virtud de un proceso de reagrupación familiar.
- Cuando una mujer que denuncie se encuentre en situación irregular, se suspenderá su expediente administrativo sancionador hasta la resolución del procedimiento penal denunciado y se le concederá una autorización de trabajo y estancia provisional. Si el procedimiento concluye con la declaración de víctima de violencia de género, el expediente concluirá sin sanción y se le podrá conceder una autorización de residencia y trabajo por circunstancia excepcionales.

Así mismo existe un **“Plan de Atención y Prevención de Violencia de Género en población extranjera Inmigrante”** 2009-2012 que tiene como objetivo aproximar los recursos a la población inmigrante y crear condiciones adecuadas para la prevención de este tipo de violencia, atendiéndola desde una perspectiva global, pues la mayor dependencia de estas mujeres hacia su agresor, debido a la falta de redes de apoyo sociales y familiares, origina una mayor inseguridad a la hora de romper con la violencia.

El Plan se articula en cinco ejes principales; Información, formación, sensibilización, atención adaptada a las circunstancias de las mujeres extranjeras víctimas de la violencia de género y medidas estructurales.

**Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación Sexual:**

Aprobado por el gobierno en diciembre de 2008. El Plan incluye medidas que suponen nuevos derechos garantizados a las víctimas de trata. Se inician asimismo, los nuevos productos e instrumentos de control y coordinación recogidos en el plan.

El Plan tendrá una duración de 3 años (2009-2011), período de tiempo que se estima necesario para poner en marcha de forma eficiente las medidas y suficiente para valorar la eficacia de las mismas.

**Trata** se define como la captación, traslado y explotación laboral o sexual de una persona mediante amenazas y engaños.

**Explotación sexual** es definida como aprovechamiento de la condición y circunstancias sexuales de una persona en beneficio propio.

Es el primer instrumento de carácter estratégico e integral en nuestro país para luchar contra la esclavitud del Siglo XXI. El Plan aborda el problema desde 4 puntos de vista, que se convierten en principios rectores de todas las medidas incluidas:

- Desde una perspectiva de género.
- Como violación a los derechos fundamentales.
- Como hecho transaccional que requiere de la cooperación internacional.
- Como un delito en el que es imprescindible la actuación policial y judicial.

Los **objetivos** de estas medidas son los siguientes:

- Sensibilizar a la sociedad para promover reacciones de “tolerancia cero” contra los actos delictivos relacionados con la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Combatir las causas de la trata a través de políticas activas de cooperación con los países de origen y mediante medidas preventivas en países de origen, tránsito y destino.
- Desarrollar medidas desde una perspectiva integral, en los ámbitos judicial, social, educativo, policial, administrativo y de inmigración, con participación de las ONG’s.
- Asegurar, como eje central, la asistencia y protección a las víctimas de la trata, garantizando la protección de sus derechos e intereses.
- Luchar decididamente contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y contra la activa intervención en el fenómeno de traficantes y proxenetas.

Tras los últimos datos obtenidos en Marzo de 2010 con respecto al año 2009 del balance realizado al Plan contra la Trata, podemos dar a conocer los siguientes datos:

- 158 grupos de criminales desmantelados, 12% más que en 2008.
- Se han realizado 885 inspecciones administrativas en locales.
- 726 personas detenidas, 34% más que en 2008, de ellas, 412 por delitos de explotación sexual y 314 por trata de seres humanos.
- El 66% de los detenidos son hombres.
- Más de 1300 víctimas atendidas, 41% más que en 2008, de ellas 443 son víctimas de trata y 858 de explotación sexual.
- El 95% de las víctimas son mujeres.
- El 1%, son menores, 13 víctimas.
- El 50% se encontraban en España en situación irregular.

Es la primera vez que un gobierno aborda esta cuestión desde todos los ángulos y medidas concretas que se especifican en los siguientes ejes de actuación:

- Asistencia y protección a las víctimas.
- Lucha contra la mafia, redes y proxenetas.
- Medidas de sensibilización y prevención (educación y formación) e investigación.
- Medidas legislativas.
- Medidas de coordinación y cooperación.

#### **Medidas integrales de protección y asistencia social:**

- Creación de un Fondo para la protección y ayuda social a las víctimas, dotado en 2009 de 2 millones de euros, que se mantiene en 2010, con el que se han financiado unidades móviles, pisos de acogida, formación para el empleo y atención integral específica (jurídica, sanitaria, psicosocial...).
- Prioridad a programas dirigidos a mujeres inmigrantes víctimas de trata; Fondo de Apoyo para la Integración de Inmigrantes y Refuerzo Educativo (15 actuaciones en 9 CCAA). Ayudas para la inserción laboral de inmigrantes, solicitantes de asilo y personas con protección internacional.

#### **Medidas de sensibilización, prevención e investigación:**

- Medidas de sensibilización; The Journey (exposición itinerante de carácter internacional promovida por Emma Thompson). Exposición "No seas Cómplice", campaña realizada en colaboración con la Federación de Hostelería y Restauración en cerca de 13.000 establecimientos.
- Medidas de prevención, educación y formación, a través del IME se ha elaborado un módulo informativo común sobre la trata y sus consecuencias para todas las áreas de intervención.
- En investigación se han realizado los siguientes estudios; descripción del fenómeno de la trata de mujeres en nuestro país. Realización de un mapa de recursos existentes, análisis del tratamiento judicial de los procesos penales relacionados con la trata de seres humanos. Creación de una base de datos por el Centro de Inteligencia contra el Crimen Organizado (CICO) para conocer con mayor exactitud este fenómeno criminal.

### **Cambios legislativos:**

- Ratificado el Convenio del Consejo de Europa contra la trata de seres humanos.
- Se ha introducido el artículo 59 bis de la Ley de Extranjería que contempla un periodo de reestablecimiento y reflexión a la víctima de trata para que pueda colaborar en el procedimiento penal.
- En el proyecto de Reforma del Código Penal se recoge el delito de trata diferenciado con el tráfico.

### **Coordinación y Cooperación Internacional:**

- De suma importancia es la constitución del Grupo Interministerial de la Coordinación entre los distintos Ministerios y del Foro Social contra la Trata.
- Cooperación con los países de origen y tránsito, durante 2009 se han financiado proyectos para la Cooperación contra la trata en Centroamérica y sudeste asiático.
- Contribuciones a organismos multilaterales: UNIFEM, INSTRAW, FNAUP, PNUD, ACNUD.
- El 2 de julio de 2010 nace la Entidad de la ONU Mujer, organización con estatus similar al de UNICEF para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, cuya finalidad es combatir el machismo y las desigualdades en el Mundo hacia el sexo femenino, donde España jugará un papel importante, ya que formará parte de la junta directiva de la misma.

### **• Mujer, ciencia e innovación: Brecha digital**

En pleno siglo XXI se hace imprescindible crear un nuevo contexto normativo que impulse a España a liderar la ciencia y las tecnologías europeas, ya que ni la situación actual ni las necesidades son las mismas que en 1986, por lo que se ha hecho necesaria la reforma de la Ley de Ciencia para adecuar la pieza fundamental de la legislación estatal en materia de I+D al contexto actual.

La sociedad de la Información ha de servir como instrumento para la generación, regeneración y distribución de la riqueza y el conocimiento, para diversificar y flexibilizar los usos del tiempo y del espacio, para avanzar hacia modelos de sociedad más incluyentes y equitativos. La SI, además, debe ser capaz de favorecer la integración y la igualdad real y efectiva de la ciudadanía, teniendo como objetivo prioritario hacer frente a todas las situaciones de discriminación y, específicamente, a las de género, haciendo posible que las mujeres empleen las oportunidades emergentes, con un aprovechamiento pleno de sus contribuciones y talentos.

Desde la perspectiva de género, el borrador de la que será la nueva Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación incluye los siguientes aspectos:

- La composición de órganos de la evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, así como los órganos regulados en la futura ley, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre hombres y mujeres establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y en la tecnología. Promover igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar a conocer el reconocimiento a la presencia de las mujeres en los equipos de investigación.
- Se recogerá, tratará y difundirá en el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación todos los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
- Eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador, que incluirán siempre que sea posible, mecanismos de evaluación confidencial que impidan a la persona evaluadora conocer las características personales de la persona evaluada, en particular su género o raza.
- Las entidades que puedan celebrar los contratos de investigador distinguido promoverán activamente la contratación de mujeres en esta modalidad de contrato.
- La estrategia Estatal de Innovación promoverá la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos del desarrollo.
- Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de 2 años de publicación de esta ley.

### **Brecha digital de género:**

La Sociedad de la Información debe ser capaz de favorecer la integración y la igualdad real y efectiva de la ciudadanía, teniendo como objetivos prioritarios hacer frente a todas las situaciones de discriminación y, específicamente, a las de género, haciendo posible que las mujeres empleen las oportunidades emergentes.

Los indicadores evidencian importantes brechas de género relacionadas con la participación de las mujeres en los espacios de innovación y tecnología, ya sea como líderes, creadoras o usuarias, y tanto en el acceso a las TIC como a las habilidades informáticas y navegadoras.

Las mujeres europeas se encuentran en torno a 10 puntos por debajo de la media masculina en acceso a Internet. En 2007 las mujeres matriculadas en informática estaban en porcentajes de entre el 10% y 20% y en Telecomunicaciones en torno al 25%.

Hay que implementar nuevas líneas de trabajo para que las mujeres puedan incorporarse a los procesos de diseño de las TICs y con ello, reducir la brecha digital.

Por lo tanto, habrá que:

- Fomentar la inclusión de las mujeres en los ciclos formativos de innovación y las NNTP, así como en el diseño de las TIC.
  - Promover acciones que favorezcan la contratación de las mujeres en aquellos sectores tecnológicos donde estén menos representadas.
  - Implantar medidas para desarrollar actuaciones de sensibilización, formación e información para promocionar la educación tecnológica en el profesorado de educación primaria y secundaria.
  - Desarrollar programas de formación tecnológica continua para mujeres iniciadas en el uso de las TICs, reforzando la oferta para colectivos de mujeres en situaciones más vulnerables.
  - Implementar políticas de orientación y asesoramiento de las posibilidades de formación que faciliten el acceso a una mejor información sobre la oferta formativa tecnológica de los distintos ciclos.
  - Desarrollar programas de formación tecnológica para las distintas categorías de mujeres profesionales aplicadas al uso de herramientas TIC necesarias en su vida laboral.
  - Desarrollar programas de formación tecnológica en usos avanzados aplicados de sistemas y programas tecnológicos entre mujeres usuarias de nivel medio y avanzado, priorizando a los colectivos de mujeres desempleadas.
  - Adoptar medidas para promover las vocaciones tecnológicas entre las mujeres jóvenes, reforzando la incorporación del uso y conocimiento de las TICs en el currículo de la enseñanza obligatoria, prioritariamente en áreas, especialidades y modalidades formativas con mayor presencia de mujeres.
  - Establecer líneas de asesoramiento a través de Gabinetes de Orientación Profesional desde la perspectiva de género sobre las ramas tecnológicas para las alumnas ubicados dentro de los centros educativos.
  - Favorecer la incorporación de las mujeres en los puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico entre los criterios de valoración para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
  - Programa informativo-formativo de desarrollo de la carrera profesional y gerencial para mujeres en puestos intermedios dentro del sector TIC's.
  - Desarrollo de soportes, materiales, canales y espacios para la visibilización de las mujeres en puestos de decisión dentro de los sectores TICs.
- **Mujer y sociedad de la información. Plan Avanza y Avanza2. Centro de e-Igualdad**

Desde las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres emanadas del Gobierno, ya se han articulado mecanismos encaminados a

generar una Sociedad de la información más inclusiva desde el punto de vista de género.

El artículo 28 de la L.O. para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres está dedicado íntegramente a la Sociedad de la Información.

Por su parte, el artículo 30, dedicado al desarrollo rural incluye que los poderes públicos fomentaran la igualdad de oportunidades en el acceso a las TIC mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a mujeres rurales y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá dónde la extensión no sea posible.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) recoge dentro de sus principios rectores, el de innovación científica y tecnológica, como principal fuerza de cambio social.

El Plan Avanza, aprobado por el Consejo de Ministros del 4 de Noviembre de 2005, se enmarca en los ejes estratégicos del Programa Nacional de Reformas, en concreto en el impulso del I+D+i, a través del Programa Ingenio 2010, diseñado por el Gobierno para cumplir con la Estrategia de Lisboa.

Dada la desventaja de las mujeres respecto a los hombres en el marco de la SI y surge la necesidad de incluir la Igualdad de género en el desarrollo de esta nueva Sociedad, y aparece dentro del Plan Avanza el proyecto **Centro e-igualdad para el Desarrollo de la Sociedad de la Información con y para las Mujeres**. Con este proyecto se pretende potenciar la incorporación y permanencia activa de todas las mujeres en condiciones de igualdad, por lo que, especialmente, las mujeres jóvenes que hemos crecido con los avances y desarrollo de las NNTT y estamos completamente inmersas en la Sociedad de la Información, no podemos permitir que este sea de nuevo ámbito en el que podamos sentirnos excluidas.

Igualdad y Sociedad de la Información, se integran en un mismo proyecto para asegurar que las mujeres utilicen la Sociedad de la Información como herramienta para alcanzar la igualdad efectiva. Y también que la Sociedad de la Información incorpore en sus contenidos, productos y servicios la perspectiva de género y no replique las estructuras sexistas de la sociedad, proporcionando a las mujeres el papel que les corresponde.

De este modo, el objetivo específico de las actuaciones del Centro e-Igualdad es apoyar a los agentes intermedios a poner en marcha y/o multiplicar las medidas y actuaciones concretas que incorporen la Igualdad a la Sociedad de la Información, o que empleen activamente la Sociedad de la Información para lograr la Igualdad efectiva.

El Centro e-Igualdad se dirige a los **agentes intermedios** que son quienes tienen la responsabilidad de poner en marcha y/o multiplicar las medidas y actuaciones concretas en el territorio español. Así, los públicos objetivos del Centro e-Igualdad se concretan en: Administraciones Públicas de Igualdad, Agentes del Territorio, Administraciones Públicas de la SI, Empresas dedicadas al sector de la Sociedad de la Información.

El Centro e-Igualdad se organizará en tres departamentos que llevarán a cabo actuaciones específicas:

**Departamento del Conocimiento:** Con el fin de generar conocimiento práctico para los agentes intermedios sobre la realidad y buenas prácticas de Igualdad y Sociedad de la Información.

**Departamento de Proyectos:** Ofrece productos y servicios de asesoramiento directo sobre cómo impulsar iniciativas y proyectos innovadores de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información a las principales entidades con capacidad de promover la e-igualdad, como son ayuntamientos, empresas en el sector de las TIC, asociaciones de mujeres, medios de comunicación, etc.

**Departamento de Comunicación:** Para asegurar la difusión de los productos y el conocimiento generado y para propiciar el intercambio de experiencias entre los agentes intermedios, el departamento de comunicación tendrá como eje central el portal '**Centro e-igualdad**' ([www.e-igualdad.net](http://www.e-igualdad.net)).

**Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información (2010-2011):**

El Plan de Acción para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la SI que a continuación se presenta se inscribe en un contexto político en el que el gobierno de España vela y promueve que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impregne y esté presente en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural.

Este Plan de Acción 2010-2011 se estructura en diferentes ejes de actuación:

- I. Aumentar el acceso a las mujeres a la S.I.
- II. Mejorar y ampliar el eje de los usos de las TIC por parte de las mujeres.
- III. Desarrollar contenidos en la S.I que promuevan la igualdad de género.
- IV. Aumentar el protagonismo de las mujeres en los sectores de las TIC.
- V. Promover el conocimiento sobre la igualdad de género en la S.I.
- VI. Fomentar el intercambio, la difusión y la comunicación continua de valores de igualdad en la S.I.
- VII. Incidir sobre las políticas y agentes para garantizar la igualdad en las estrategias de S.I. e integración de la igualdad.

## • **Mujer, pilar fundamental en el nuevo modelo de economía sostenible**

### **Economía sumergida y mujer:**

Las mujeres constituyen uno de los grupos más afectados por el trabajo irregular (trabajo a domicilio, servicio doméstico, transformación de productos agrarios, calzado, confección...). Se puede hablar de una importante feminización de la economía sumergida.

Casi el 40% de las mujeres que realizan un trabajo remunerado lo hacen en condiciones irregulares, situándose el índice de irregularidad más elevado, entre las mujeres de edades más jóvenes, colectivo más afectado por la discriminación sexual del mercado de trabajo, siendo aún mayor la probabilidad en el caso de las mujeres de menor formación cultural y sin estudios. Por lo que surge la necesidad del conocimiento profundo de las diversas situaciones que, nos permita establecer las estrategias y medidas para combatirlas.

Desde hace años, las mujeres en difícil inserción laboral consideradas inactivas, han buscado una ocupación compatible con su trabajo doméstico y al margen de los circuitos oficiales de trabajo (cuidado de niños o ancianos, limpieza...). Con todo ello se refuerza aún más la idea de que el salario de la mujer es auxiliar, de ayuda, o complementario al salario del marido o del resto de la familia, tratándose en ocasiones de salarios muy bajos.

Según un estudio del IME, el 83,6% de los cuidadores informales de personas en situación de dependencia, son mujeres. Algo más de 5 millones de mujeres son cuidadoras informales, que con frecuencia compaginan con empleos formales, esto representa algo más de 45 millones de euros en términos de PIB y cerca de 2 millones de puestos de trabajo.

**Empleo del Hogar:** Se calcula que cerca de 800.000 hogares contratan empleados/as del hogar, sector dominado por mujeres con alto grado de informatización, la mayoría de estas mujeres son inmigrantes.

Con todo ello, el Gobierno está promoviendo dentro de la Estrategia de Economía Sostenible, un Plan para la Lucha Contra el fraude y la economía sumergida, y desde la perspectiva de género, la Secretaría de Igualdad del PSOE propone las siguientes medidas:

- Campañas de información y sensibilización a la ciudadanía sobre los costes reales de la economía sumergida.
- Campañas explicativas sobre la economía sumergida, en que consiste, como afecta negativamente a las empresas, a trabajadores y trabajadoras y al propio Estado de Bienestar.
- Mejorar e incrementar las actuaciones de las Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Implementar medidas que favorezcan y faciliten el autoempleo y el fomento de la actividad empresarial.
- Realizar una revisión del régimen de empleada del hogar, que mejore no sólo las condiciones laborales de las trabajadoras, sino también del reconocimiento y mejora de los derechos derivados del trabajo, promoviendo algún incentivo fiscal a los/las contratantes en concepto de favorecer el empleo femenino que haga que la contratación de estas trabajadoras sea más atractiva para ambas partes.
- Revisar y regularizar las formas de subcontratación y externalización de la prestación de servicios, sector muy afectado por la economía sumergida.

**Responsabilidad social de las empresas entre hombres y mujeres. Conciliación laboral, familiar y social:**

Un nuevo modelo de economía más sostenible ha de ser diseñado de forma compartida por el conjunto de la sociedad, de forma que toda la ciudadanía no sólo aporten su trabajo, talento y capacidades, sino que el reparto de los beneficios sea también equitativo, por que este nuevo modelo, además de más eficiente y sostenible, ha de ser más democrático y participativo.

Si bien, los avances de las mujeres en el mundo laboral han sido muy importantes, aún existen brechas significativas en la tasa de ocupación, actividad o desempleo, siendo aún más significativos los datos que ponen de manifiesto la precariedad laboral, la diferencia entre los tipos de trabajo desempeñados, la temporalidad, los contratos a tiempo parcial, que siguen recayendo en mayor medida en las mujeres. Todo ello, redundando en un menor poder adquisitivo de las mujeres, por tanto, en una mayor dificultad de alcanzar su independencia económica y su plena ciudadanía.

A pesar de la creciente formación de las mujeres, las tradiciones o los estereotipos siguen empujándolas hacia carreras que seguirán determinando la perpetuación de las brechas de género. Lo cierto es que podemos observar como las mujeres están menos representadas en aquellos sectores económicos que consideramos hoy emergentes en el nuevo modelo económico, y no hablemos al respecto de las desigualdades en lo referente a la ocupación de puestos de responsabilidad con capacidad de decisión.

También hay que atender de manera muy especial a las dificultades que conlleva la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad, determinantes para ejercer el derecho a la maternidad y que recíprocamente afecta de forma negativa a la sociedad y al Estado de Bienestar.

Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, es considerada a día de hoy, por encima del salario, como la principal preocupación a la

hora de aceptar o no un puesto de trabajo. Esto incide en una menor fecundidad, mayor tasa de envejecimiento, por lo que incide directamente sobre el sistema de protección social, menor disponibilidad de mano de obra cualificada, fuga de talentos, con el coste añadido que puede conllevar la formación de nuevo personal.

Pero todo ello comienza a preocupar también a las empresas, no sólo desde un punto de vista social, sino desde un punto de vista económico, pues comienza a observarse en las mismas que los problemas derivados de la falta de conciliación pueden afectar negativamente también a las y los empleadores, como pueden ser, problemas de salud (estrés, falta de concentración...), desmotivación, absentismo, todo ello conlleva a una menor productividad.

El objetivo par a alcanzar un desarrollo económico, social y medioambientalmente sostenible pasa, por tanto, por la adopción de medidas de racionalización de los horarios. Las medidas con respecto a la flexibilidad de horarios en nuestro país, deben ir orientadas a fomentar la corresponsabilidad, de modo que el “coste laboral” sea igual entre hombres y mujeres.

**Flexibilidad de horarios laborales:** Merece una mención especial en cuanto a repercusión positiva tanto económicas como sociales tiene, Según el “Euroíndice laboral IESE-Adecco”, sólo el 9% de las personas que trabajan en España tienen un horario flexible, mientras que en Europa se alcanza el 23%, por lo que tendremos que tomar medidas encaminadas a:

- Favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar, social y profesional, racionalizando los horarios de trabajo y fomentando la corresponsabilidad.
- Incrementar las ayudas de carácter fiscal o subvenciones a las empresas que faciliten la conciliación de sus trabajadores y trabajadoras.

## • **Mujer y medios de comunicación**

Desde la perspectiva de género y desde la figura de la mujer, los Medios de Comunicación en general, y la publicidad muy especialmente, siguen “ninguneando” nuestra imagen, mostrándonos bajo los estereotipos más tradicionales, que incluyen fundamentalmente, el ámbito del hogar y del cuidado, y la apariencia física.

Desde la Federación de Mujeres Progresistas se han realizado investigaciones y estudios, con dos elementos “oficiales” para poder sostener la opinión de que las mujeres somos invisibilizadas, subordinadas o “utilizadas como objetos”. Estos son:

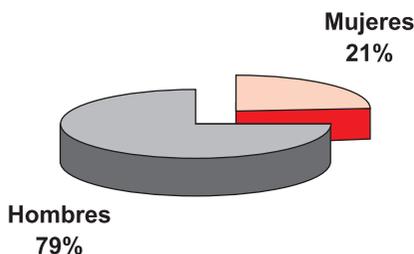
- El Segundo Informe de RTVE y el Instituto de la Mujer “**Representación de género en los Informativos de Radio y Televisión**” elaborado por Pilar López Díez.
- El **Informe Anual del Observatorio de la Publicidad** del propio Instituto de la Mujer.

### **Representación de las Mujeres en los Informativos de Televisión:**

Las **mujeres** son el **21%** de las personas que aparecen mencionadas con nombre propio, como protagonistas de las noticias, frente al **79%** de **hombres**. (Ver gráfico 1)

#### **Gráfico 1:**

### **Protagonismo por sexos en Informativos de Televisión**



TVE 1 es quien cuenta con más mujeres (60%) que cubren las noticias. La que menos, Antena 3 con un 26% de mujeres periodistas que se dedican a esta tarea.

La investigación de Pilar López Díez considera que hay un cierto equilibrio en cuanto al número de noticias cubiertas por redactoras (**41%**) y por redactores (**59%**).

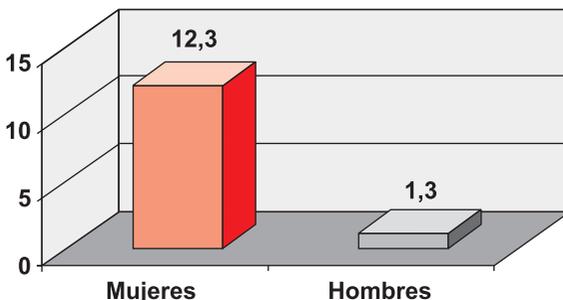
Nos parece destacable, la diferencia significativa en las menciones de las personas según su relación familiar, ya que un **12,3%** de las mujeres mencionadas, lo fueron en calidad de esposa, madre, hija... y sólo un **1,3%** de hombres fueron mencionados bajo este criterio. (Ver gráfico 2)

### **Representación de las Mujeres en los Informativos de Radio:**

Las **mujeres** son el **15%** de las personas mencionadas, con nombre propio en las noticias de la radio, frente al **85%** de **hombres**, sin que existan diferencias significativas, entre unas emisoras y otras, sí en cambio

**Gráfico 2:**

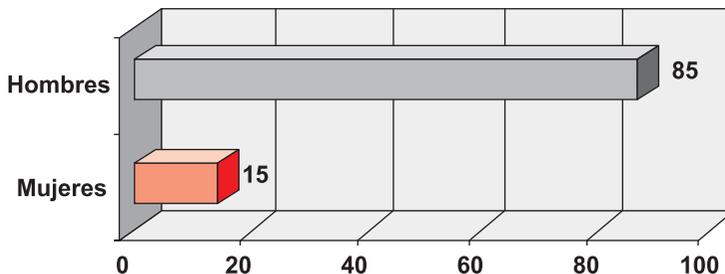
**Personas mencionadas por su Irelación familiar (Madre/Padre, Hijo/a de ...)**



en el número de noticias que son cubiertas por mujeres y hombres periodistas. (Ver gráfico 3)

**Gráfico 3:**

**Personas mencionadas en Informativos de Radio**



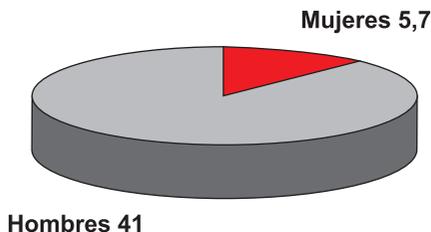
Las personas más mencionadas en radio son los políticos o futbolistas.

Las **mujeres más mencionadas** fueron las **políticas (5,7% del total)**, seguidas por las de **“profesión no declarada” con el 2,3%**, y de las **acusadas de cometer algún delito (1,7%)**.

Llama la atención que, **pese a la paridad** establecida en el PSOE y en el **Gobierno**, con un equilibrio total de ministros y ministras, los personajes **políticos mencionados** sean sólo un **5,7% de mujeres**. (Ver gráfico 4)

**Gráfico 4:**

**Menciones de Personajes políticos en Radio**



El porcentaje de **mujeres entrevistadas** es mayor que el de las mencionadas (18% vs. 15%), siendo fundamentalmente **políticas (9,9%)**, **profesión no declarada (3,8%)**, **sindicalistas (0,7%)** y otras profesiones con la misma cifra: funcionariado, personal de ONG y personal sanitario.

Señala el informe de RTVE una diferencia estadística significativa, en cuanto al **tiempo hablado por hombres (84%)** respecto **hablado por las mujeres (16%)** aunque destaca que este 16% ha supuesto un aumento significativo frente al estudio que realizado en la anterior temporada y que señalaba un 9% de tiempo hablado por las mujeres.

Existe un cierto equilibrio entre las noticias cubiertas por redactoras y redactores, aunque en la cobertura de noticias “duras” (Delitos, Política, Guerra, Economía) destacan las mujeres periodistas.

Significativa es también la cifra de las noticias que pueden considerarse como temas de preocupación e interés para las mujeres (trabajo, salud, derechos reproductivos, educación, cuidado de la infancia, etc.) con sólo un 8% del total.

Un **8%** de las **mujeres** fueron mencionadas en calidad de esposa, madre, hija, y sólo un **0,5%** de los **hombres**, mientras que en calidad de víctimas (violencia género, delitos de otro tipo, accidentes...) las **mujeres** aparecen un **23%** frente al **4%** de los **hombres**.

**Observatorio de la Publicidad Sexista:**

Desde 1994, el Observatorio de la Publicidad Sexista del Instituto de la Mujer, hace un seguimiento y análisis de los mensajes publicitarios que reafirman y refuerzan la imagen estereotipada de las mujeres, impidiendo que éstas se visibilicen en los medios y la publicidad por el papel que tienen en la sociedad y el peso que ejerce su ciudadanía y creciente participación en los diferentes ámbitos de actuación. Los mensajes sexistas impiden una construcción más igualitaria y real de la imagen de las mujeres.

Hay muchas teorías acerca del avance, estancamiento o retroceso de la publicidad con respecto al género y la representación de las mujeres:

- El Instituto de la Mujer mantiene que hay una paulatina implicación con el tratamiento no discriminatorio, que convive con la constante representación de los arquetipos de ama de casa y, especialmente, de objeto de atracción y deseo sexual.
- Ha cambiado o está cambiando (Quienes defienden esta postura se basan en la utilización que comienza a hacerse del cuerpo de los hombres entre otras cosas, pero quienes no aceptan esta teoría aducen que no se trata de que el hombre se convierta en objeto, sino de que la mujer se convierta en sujeto).
- Publicidad refleja contradicciones porque las mujeres viven tiempos contradictorios y no hallan su papel.
- Publicidad no ha cambiado más que en su aspecto formal y no de contenido (ahora se ha cambiado y se muestra una vitrocerámica en lugar de una cocina de gas, un gres en lugar de un azulejo... pero la mujer sigue en el ámbito doméstico, limpiando, cocinando, lavando, cuidando a hijos e hijas...).
- Que la Publicidad actual mantiene viejos estereotipos y además crea otros nuevos: ejecutivas perfectas, amas de casa impolutas, superwoman, mujeres agresivas... pero siempre desde el punto de vista y desde el discurso masculino.

**Contenidos Denunciados:**

- El uso del cuerpo de la mujer como reclamo publicitario.
- Utilización de la mujer como mero objeto sexual.
- Tendencia que se ha denominado "porno chic".
- Perpetuación de roles sociales estereotipados.
- Dependencia de la mujer con respecto al hombre.
- División del trabajo remunerado por género.
- Los que aparecen los hombres como expertos, ya sea con voces en "off", con dibujos representando la condición masculina, o con figuras como mayordomos, que muestran a las mujeres que en "sus tareas domésticas" no son todo lo buenas que debieran y ellos les van a decir cómo hacerlo bien.

- Los que menosprecian el trabajo que supone la realización de las tareas del hogar.

**Recomendaciones para evitar el sexismo en los medios de comunicación:**

- Aplicar la “regla de inversión”, es decir, sustituir la palabra de un determinado género por su correspondiente del género opuesto y observar que si la segunda frase es ofensiva para uno de los dos sexos, seguro que la primera también.
- No utilizar el genérico masculino como englobador de los dos sexos, porque con ello se sigue invisibilizando a las mujeres del lenguaje expreso y simbólico. Hay que tener en cuenta que las palabras son instrumento de poder, y “pesan” por lo que dicen, pero también por lo que omiten o excluyen.
- Utilizar palabras auténticamente neutras cuando existan.
- Poner oraciones en relativo (quienes...).
- Utilizar términos epicenos (nombre común que, con un solo género gramatical, masculino o femenino, puede designar el macho o la hembra indistinta o conjuntamente).
- Evitar el uso exclusivo del masculino para referirse a oficios, cargos, etc., especialmente cuando quien lo desempeña es una mujer.
- Evitar la utilización del masculino plural, del masculino singular y del masculino plural acompañando a un nombre de género común.
- Controlar en los textos o discursos el orden de aparición masculina y femenina.
- Evitar los problemas de concordancia.
- Evitar la subordinación del género femenino.

• **Mujer y medio rural**

Las políticas de igualdad de oportunidades se han convertido en un objetivo prioritario, dada la importancia que representan en este proceso de revitalización del medio rural, por lo que la perspectiva de género debe impregnar las estrategias diseñadas, de manera que las mujeres rurales tengan las mismas oportunidades laborales, políticas y culturales.

El MAPA, **Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural 2007 - 2013**, en este sentido, promueve iniciativas dirigidas a conseguir la igualdad en el trabajo, conciliación, acceso de la mujer a la toma de decisiones, formación e información, mediante la convocatoria de ayudas, implementación de programas de desarrollo rural, elaboración de normas, incluyendo, cuando ello es necesario, acciones positivas.

Los objetivos de las políticas e iniciativas que se están desarrollando con respecto al medio rural y la mujer son los siguientes:

- Considerar la perspectiva de género en todas las normas de desarrollo rural y en la aplicación de las políticas agrarias.
- Aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Promocionar una mayor presencia y participación de las mujeres en las entidades asociativas agrarias, y en los cargos de dirección.
- Realizar un reconocimiento de las mujeres colaboradoras que realizan su trabajo como ayuda familiar, haciendo "visibles" las tareas que desarrollan.
- Potenciar las nuevas actividades laborales que se están implantando en el medio rural, contribuyendo a su diversificación (turismo rural, artesanía, creación de empresas relacionadas con los productos obtenidos de la agricultura, etc.).
- Crear servicios que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar (guarderías, colegios, centros de día para ancianos, mejora de infraestructuras y transportes, etc.).

## 2.- Políticas de igualdad. Mujer, juventud y discapacidad

Desde nuestra ideología basada en la igualdad de trato y de oportunidades sin ningún tipo de discriminación, en este caso de género o discapacidad, se nos hace necesario hacer referencia a la necesidad de colaboración con las distintas organizaciones de personas con discapacidad con el fin de remover todos los obstáculos que dificulten a la juventud discapacitada asumir papeles activos en la representación y defensa de sus intereses, estableciendo así un pensamiento crítico y acciones encaminadas a crear instrumentos y educar a nuestra militancia de tal modo que podamos defender y garantizar los derechos fundamentales de niñas y mujeres con discapacidad, que han venido siendo vulnerados históricamente.

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, **CERMI**, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, Existen 3.8 millones de personas con discapacidad, más de 500 asociaciones luchando por sus derechos. Para más información, visita, <http://www.cermi.es>.

### ¿Qué reclamamos desde JSE con el fin conseguir la igualdad real para las personas con discapacidad?

- La juventud con Discapacidad soportan carencias que afectan a su desarrollo integral al verse limitado sus derechos en la igualdad de acceso a una educación de calidad, la emancipación (vivienda y empleo), la salud, la participación en la vida social y política, la toma de decisiones, la tutela efectiva, el acceso a la sociedad de la información y las Nuevas Tecnologías, el deporte y la cultura en general y la familia. Por lo que nuestra militancia deberá formarse en políticas de discapacidad para ser el altavoz en la reivindicación de políticas como;
- El derecho de personas con discapacidad a **planes de estudio de calidad** que fomenten la diversidad, entendiendo la formación como clave para alcanzar la integración social plena, contando con las adaptaciones y recursos necesarios para que la discapacidad no suponga un límite al desarrollo formativo, con recursos humanos, adaptaciones metodológicas y curriculares; así como la exención de tasas académicas en el ámbito educativo.
- Acciones de **fomento del Empleo** a favor de la Juventud con Discapacidad como ciudadanos de pleno derecho con capacidad de trabajar.
- **Acceso normalizado** para la Juventud con Discapacidad a la cultura, la creación, el ocio y el tiempo libre, así como la plena accesibilidad a servicios y dependencias culturales en una Administración sin barreras.
- **Implementación de I+D+i** que facilite la integración y autonomía de la Juventud con Discapacidad en una sociedad sin barreras, potenciando nuevas formas de trabajo, relación social, accesibilidad y capacitación

en nuevas tecnologías de la Sociedad de la Información, primando a la Juventud con Discapacidad del ámbito rural.

- **Participación de la Juventud con Discapacidad en el diseño de las políticas** que les afecten, así como el **derecho a la asistencia jurídica gratuita** en casos de discriminación por razón de discapacidad.
- Reclamar para la Juventud con Discapacidad **una vida independiente** con la **capacidad de decidir** con libertad, por ellos mismos en todos los ámbitos de sus vidas, con los apoyos necesarios.

En España, el 58 por 100 de las personas con discapacidad son mujeres y en muchas ocasiones sufren una doble discriminación. La tasa de actividad y de paro son muy superiores a las de los hombres con discapacidad.

En este sentido ponemos a la disposición de los y las militantes de JSE las líneas de acción del **Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007**, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de Diciembre de 2006.

El primer Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad tiene como objetivo remover los obstáculos que ocasionan un fuerte déficit de ciudadanía a las mujeres con discapacidad, a través de medidas, que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social.

Las principales medidas que contempla el Plan, distribuidas por áreas de actuación, son las siguientes:

#### **Área I. Imágenes y prejuicios:**

La puesta en marcha de campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad en general y a las propias mujeres, para erradicar estereotipos, fomentar la autoestima, la toma de decisiones y la participación en igualdad de oportunidades.

La participación de las mujeres con discapacidad en espacios de los medios de comunicación social (cine, publicidad, programas de radio, televisión, etcétera) que no se relacionen directamente con la discapacidad.

#### **Área II. Vida familiar, relaciones afectivas y maternidad:**

La elaboración y difusión de una campaña para eliminar la imagen negativa de las mujeres con discapacidad entre las familias de mujeres y niñas con discapacidad.

La difusión entre el profesorado, las madres y los padres de criterios que permitan prevenir el proteccionismo y la infantilización de las niñas y jóvenes con discapacidad.

### **Área III. Educación:**

La sensibilización de los padres y las madres respecto a las verdaderas necesidades y aptitudes de las niñas con discapacidad.

La introducción de la perspectiva de género y discapacidad en los currículos académicos para formar a los profesionales de la enseñanza: magisterio, pedagogía, psicopedagogía, etc.

### **Área IV. Empleo:**

Sensibilización de las mujeres con discapacidad sobre sus posibilidades de integración, para que eliminen los estereotipos y prejuicios negativos que tienen sobre sí mismas y tomen conciencia de su propia valía, así como del empresario, trabajadores/as y servicios públicos de empleo con idéntico fin.

La introducción de la perspectiva de género y discapacidad en los programas de formación continua y especializada de los profesionales de enseñanza, recursos humanos, medios de comunicación, sanidad, servicios sociales y jurídicos, etc.

### **Área V. Poder y participación:**

La difusión de imágenes de mujeres con discapacidad participando en distintos ámbitos de la sociedad, en especial en actividades de ocio y tiempo libre que no sean específicas de la discapacidad.

La formación de líderes dirigida a mujeres con discapacidad y de animadores socioculturales con perspectiva de género y discapacidad.

### **Área VI. Violencia:**

La puesta en marcha de campañas de prevención y sensibilización sobre violencia de género y discapacidad, dirigidas a mujeres que la padecen, a las asociaciones relacionadas con la discapacidad y a la sociedad en su conjunto.

La incorporación de conocimientos sobre discapacidad en los programas de formación de profesionales relacionados con la atención a la violencia (seguridad, sanidad, justicia y docencia).

La realización de actividades de formación específica en género y discapacidad, dirigidas a profesionales de la sanidad, para que detecten y pongan en conocimiento de los servicios sociales, o en su caso de los Tribunales, los supuestos en que se aprecie la existencia de malos tratos, agresiones y abusos sexuales a mujeres y niñas con discapacidad.

**Área VII. Salud:**

La formación del personal médico-sanitario sobre la atención a las mujeres con discapacidad cuando hacen uso de los servicios sanitarios, que incorpore pautas de atención que tengan en cuenta las limitaciones que presenta cada tipo de discapacidad e informe sobre su realidad específica.

La realización de programas de formación en el lenguaje corporal femenino y en el fomento de la autoestima en los cursos de rehabilitación dirigidos al personal sanitario de hospitales y centros.

**Área VIII. Protección social y jurídica:**

La formación de organizaciones de voluntarios para que desarrollen programas de acompañamiento a la hora de formular denuncias.

La formación en discapacidad de los agentes de igualdad, a fin de garantizar que en todos los programas de intervención se contemple la situación diferencial de las mujeres con discapacidad.

### 3.- Políticas de igualdad contra toda discriminación

Si algo nos diferencia a los y las socialistas en la visión de cómo tiene que ser nuestra sociedad es, en la concepción de la misma desde la diversidad, el respeto y la equiparación de derechos.

Aunque todavía queda mucho trabajo por hacer para que todos los ciudadanos puedan disfrutar de los mismos derechos y libertades no sólo sobre el papel, en los últimos años, desde la llegada al Gobierno de José Luís Rodríguez Zapatero, se han producido importantes avances que han situado a España a la vanguardia en el reconocimiento y respeto de la igualdad y de los derechos ciudadanos.

Esto se refleja en políticas específicas como han sido:

- La **aprobación del matrimonio entre personas del mismo sexo**, ya se han beneficiado casi veinte mil parejas de este nuevo derecho.
- Aprobación de la **Ley por el Derecho a la Identidad de Género**, que reconoce la identidad de las personas transexuales, pudiendo modificar su sexo y nombre sin necesidad de haber completado el proceso quirúrgico de reasignación sexual.
- Modificación de la **Ley sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida** para reconocer el derecho a la maternidad conjunta de las mujeres lesbianas y bisexuales casadas.
- Se aprueba mediante la Ley de Memoria Histórica el **reconocimiento moral y económico de las mujeres y hombres expresos sociales**, encarcelados durante el franquismo por su orientación sexual e identidad de género.
- Reconocimiento de la **Diversidad afectivo sexual** en la Ley Orgánica de Educación y en la asignatura obligatoria de **Educación para la Ciudadanía**.
- Inclusión de la **Atención a la Transexualidad en la Cartera de Servicios Comunes** a través de las Unidades de Referencia. Las CCAA de Andalucía, Aragón, Asturias, Cataluña, País Vasco y Extremadura, tienen incorporado o en proceso de incorporación el tratamiento transexualizador y la intervención quirúrgica de la reasignación de sexo en sus Sistemas Sanitarios Públicos.
- Se han **cuadruplicado los presupuestos** destinados a programas de **prevención de VIH/SIDA**.
- El Gobierno español solicita al OMS la **eliminación de la transexualidad del catálogo de enfermedades mentales**.
- Regulación del derecho de asilo y protección subsidiaria, reconociendo el derecho a las personas perseguidas por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Por otro lado, nos encontramos en un momento crucial en lo que a la defensa en Igualdad de Trato y contra toda discriminación se refiere, ya que en breve estaremos inmersos e inmersas en el debate social de lo que será el anteproyecto

de la **Ley Integral de Igualdad de Trato y contra toda discriminación**, la cual, si todo va bien, será efectiva a principios de 2011. Esta ley colocará a nuestro país en primera línea de la garantía efectiva del derecho a igual consideración y trato, a la vez que fomentará el reconocimiento de la diversidad como un activo social, impulsando y complementando el marco legislativo europeo.

- Promoverá las reformas normativas pertinentes para un mejor tratamiento de los delitos por motivos racistas, xenófobos, homófonos y de odio.
- Se creará una **Red Nacional de Servicios de Atención a las Víctimas**.
- Se va a promover la formación de los Cuerpos y Fuerzas de la Seguridad.
- Se reforzará el papel de la fiscalía en la persecución de este tipo de hechos y garantizará la atención a las víctimas de los delitos por cualquier motivo de discriminación, especialmente los motivados por origen étnico, racial, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual.
- Se contemplará las posibles causas de discriminación establecida en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, superando el ámbito del empleo, y garantizando la igualdad de trato también en el acceso a bienes y servicios, asistencia sanitaria, seguridad social y educación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Se realizarán las reformas necesarias para asegurar la autonomía del Consejo para la Igualdad de Trato.

#### La nueva norma cubrirá:

- *Discriminación Directa*: Cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en situación análoga por motivos de origen racial, o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- *Discriminación Indirecta*: Se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja a personas por los distintos motivos anteriormente descritos, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

#### Aspectos que debe abordar la Ley Integral de la Igualdad de Trato y contra toda discriminación:

- Defensa de los derechos y derecho a compensación: La persona que sufra algún tipo de discriminación debería tener los medios adecuados para recibir protección jurídica y derecho real de compensación (que permita corregir la situación), ya sea por vía administrativa, civil o penal. Asimismo se debería asegurar que las sanciones adoptadas sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.
- Organismos para la promoción de la igualdad de trato y contra toda discriminación.
- Acción positiva: Se podrían requerir medidas específicas para compensar las desventajas derivadas de la discriminación.
- Plan Nacional para la Igualdad de Trato y Oportunidades.





Nº 5

# GUIAS JSE

[WWW.JSE.ORG](http://WWW.JSE.ORG)



Juventudes Socialistas de España