MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2003 - 2006

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN		Pág. 05
	1. ÁREA DE INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	**Pág. 10**
1.1.	Cooperar con las Administraciones Públicas e instituciones para introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias.	
	2. ÁREA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA	**Pág. 16**
2.1.	Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral.	
2.2.	Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres.	
2.3.	Eliminar las barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y visibilizar su aportación a la economía.	
	3. ÁREA DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	**Pág. 25**
3.1.	Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas.	
3.2.	Impulsar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres, en las estructuras de poder y toma de decisiones, en todos los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales.	
3.3.	Fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.	
	4. ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES	**Pág. 31**
4.1.	Contribuir a la mejora de la salud de las mujeres, durante todo su ciclo vital.	
4.2.	Desarrollar iniciativas educativas y culturales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
4.3.	Favorecer la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.	
4.4.	Promover la igualdad a través del acceso a la protección social.	
	5. ÁREA DEFOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA VIDA CIVIL	**Pág. 39**

5.1.	Proceder al seguimiento y difusión de la legislación y jurisprudencia nacional y europea, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
5.2.	Desarrollar políticas activas, para erradicar la violencia contra las mujeres.	
5.3.	Fomentar la participación y colaboración con las ONG de mujeres	
	6. ÁREA DE TRANSMISIÓN DE VALORES Y ACTITUDES IGUALITARIAS	**Pág. 45**
6.1.	Promover valores y difundir prácticas sobre igualdad entre mujeres y hombres.	
6.2.	Evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.	
	7. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	**Pág. 50**
7.1.	Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.	
7.2.	Impulsar otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.	
	8. ÁREA DE COOPERACIÓN.	**Pág. 55**
8.1.	Cooperar con Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.	
8.2.	Reforzar la presencia y la participación española en los Organismos Internacionales, tanto comunitarios como extracomunitarios.	
8.3.	Fomentar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones.	
	EVALUACIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	**Pág. 59**

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer en la sociedad española de principios del siglo XXI es, ostensiblemente, muy diferente del que jugaba, tan sólo, veinte años atrás.

Su participación, en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas, si no igualitarias, sí, al menos, representativas de un avance muy significativo.

La actuación de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, así como de las ONG de mujeres (o que trabajan a favor de las mismas), se ha demostrado decisiva en este proceso.

La Constitución Española de 1978 estableció el principio de igualdad y no-discriminación e instó a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política.

En los últimos años, se han intensificado las políticas, programas y actuaciones que, desde diferentes instituciones, organismos y organizaciones, se han desarrollado para propiciar una participación igualitaria de las mujeres, en la sociedad, y garantizar no sólo la igualdad formal, sino también la igualdad real.

Así, el Tribunal Constitucional, máxime intérprete de la Constitución, a través de sus sentencias, ha elaborado una doctrina precisa del significado de la igualdad y la no-discriminación por razón de sexo. El Defensor del Pueblo, mediante los informes anuales que sobre su actuación presenta ante las Cortes Generales, ha manifestado su preocupación por la violencia que sufren las mujeres, el impago de las pensiones, la situación de las mujeres presas o la problemática de las mujeres inmigrantes.

Otro dato que merece ser resaltado, en este sentido, es que las diecisiete Comunidades Autónomas cuentan con mecanismos de igualdad de oportunidades en sus respectivos ámbitos territoriales.

Por su parte, la Administración General del Estado, a pesar de las competencias transferidas a las otras Administraciones Públicas, es la competente para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. En concreto, el Instituto de la Mujer, creado en 1983, es el organismo autónomo competente para la promoción y fomento de la igualdad de oportunidades, con el fin de conseguir las condiciones necesarias que posibiliten la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. El impulso de medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones contra la mujer se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades

En concreto, el papel que han jugado estos Planes, como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad, ha sido de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, en los años de vigencia de los planes, por parte de todos los agentes implicados, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimento alcanzado por el plan.

Desde la creación del Instituto de la Mujer, se han puesto en funcionamiento tres Planes de Igualdad. El primero de ellos, con un periodo de vigencia comprendido entre 1988 y 1990, pretendió, básicamente, asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico con el texto constitucional en materia de protección y garantía de la igualdad, eliminando las disposiciones legales discriminatorias existentes, hasta ese momento, en nuestra legislación; especialmente, en materia civil, laboral y penal; el segundo (1993-1995) tuvo como finalidad básica la adopción de medidas para avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad real; es decir, la promoción y desarrollo de medidas de acción positiva, principalmente, en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Por último, el tercer Plan para la Igualdad de Oportunidades (1997-2000), aprobado en marzo de 1997, supuso la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas del Gobierno y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, con el fin de que las mujeres se tornaran en agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que, sin la participación de éstas, es imposible alcanzar objetivos de igualdad y desarrollo. De este modo, se pretendió promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas. Es lo que, desde la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995) y el IV Plan de Acción Comunitario, se ha venido en denominar “principio de mainstreaming”.

Es tal la importancia que va cobrando este principio en España que todos los Planes de Igualdad, ya sean a nivel nacional, promovidos por el Instituto de la Mujer, a nivel regional, promovidos por los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, o a nivel local, promovidos desde los ayuntamientos, están siendo elaborados desde el punto de vista integrador del *mainstreaming.*

En el convencimiento de que se ha conseguido mucho, pero que queda tanto, o más, por lograr, se aprueba este IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con vigencia para el cuatrienio 2003-2006. Está basado en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), que tiene como objetivo fundamental introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario y en los Estados miembros. El presente PIOM persigue potenciar el *mainstreaming* de género, manteniendo, en las áreas necesarias, políticas específicas de igualdad de oportunidades, es decir, acciones positivas.

En efecto, las estadísticas demuestran que la participación de la mujer, a todos los niveles, ha aumentado significativamente. El acceso a la educación, tanto en la enseñanza obligatoria como en la universitaria, se ha igualado para chicos y chicas. Sin embargo, el número de profesoras universitarias y de catedráticas es inferior que el de sus homólogos varones.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha tornado un proceso irreversible. A pesar de lo cual, la tasa de paro femenina es considerablemente mayor que la masculina. Además, las mujeres siguen accediendo al empleo, en mucha mayor medida que los hombres, a través de contratos a tiempo parcial y en actividades de baja cualificación. Por otra parte, las mujeres siguen percibiendo, en ocasiones, un salario inferior al de los varones, por un trabajo de igual valor.

Esta incorporación de las mujeres a la vida laboral ha de llevar aparejado, necesariamente, un cambio en el sistema de valores tradicional. La conciliación entre la vida laboral y familiar y el reparto justo y equitativo de las tareas domésticas entre ambos miembros de la pareja son dos cuestiones básicas que, a pesar de la resistencia y de la inercia de amplios sectores, ha de introducirse indeleblemente en la estructura social.

No ha de ser ajeno a este cambio, tampoco, el papel que los medios de comunicación, la publicidad o la actividad de las propias administraciones públicas juegan en cuanto transmisores de valores y actitudes que, se desean, igualitarias.

La participación de la mujer en la política también se ha incrementado notablemente. La presencia de mujeres en las listas electorales ya no es la excepción que confirma la regla, pero, a pesar de ello, la presencia de las mujeres es deficitaria en el Congreso de los Diputados, en el Senado y en los poderes ejecutivos –nacional, autonómico y local-, por lo que es preciso seguir tomando medidas para alcanzar una situación de auténtica paridad.

En otro orden de cosas, mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente de aquellos grupos más desfavorecidos y en situaciones de riesgo, ha de continuar siendo labor prioritaria de las administraciones públicas. La violencia contra la mujer, por ejemplo, sigue siendo una lacra de la sociedad actual. El número de mujeres que, año tras año, sufren agresiones y, en ocasiones, mueren a manos de sus parejas o exparejas es, desde todo punto de vista, inaceptable.

Por ello, este IV Plan para la Igualdad de oportunidades, desarrolla una serie de medidas específicas dirigidas a combatir las discriminaciones todavía existentes, y aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de la vida social en que, todavía, se demuestra insuficiente. Para ello se han tenido en cuenta:

- Las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- Los compromisos de la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres.
- Recomendaciones emanadas de diversos Organismos Internacionales.
- Conclusiones de la evaluación del III PIOM.
- Aportaciones y sugerencias de los diferentes departamentos ministeriales.
- Aportaciones y sugerencias de los Agentes Sociales y ONG.

Existe la decidida pretensión de que la puesta en marcha del Plan que se presenta en estas páginas se inspire en estos dos principios fundamentales:

- El de *mainstreaming*, que consiste en promover la defensa y garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos. Por ello, en este plan, el primer bloque de medidas está destinado al "*mainstreaming*", a la introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. Al mismo tiempo, este principio ha estado presente a la hora de diseñar las medidas específicas de las diferentes áreas sectoriales que configuran la estructura del Plan.

- El de *cooperación*, lo más estrecha posible, entre todos los agentes implicados: Administraciones Públicas, agentes sociales, ONG y la sociedad, en general.

Las medidas específicas incluidas en el Plan se articulan en 8 áreas prioritarias:

1.- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta área, se proponen actuaciones destinadas a intensificar la cooperación con las Administraciones Públicas e Instituciones de carácter privado, con el fin de introducir el principio de "*mainstreaming*", en todas las políticas, planes y estrategias que se diseñen.

2.- Igualdad entre Mujeres y hombres en la vida económica. Se pretende trabajar la perspectiva de género en las políticas de empleo. Con las actuaciones comprendidas en esta área, se persigue fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la promoción de la mujer como empresaria y la eliminación de las barreras que dificultan las mismas condiciones laborales para mujeres y hombres

3.- Participación en la toma de decisiones. Se trata de impulsar la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en la política, la economía y la sociedad, así como fomentar la promoción profesional de las mujeres en las Administraciones Públicas.

4.- Promoción de la calidad de vida de las mujeres. Se engloban los objetivos relativos al ámbito de la salud, en su concepto integral, de la educación y de la cultura, trabajando sobre las carencias de la población femenina y contribuyendo a la igualdad en estos campos, con especial incidencia en la prevención y erradicación de la pobreza y la exclusión social de las mujeres.

5.- Fomento de la igualdad en la vida civil. Se incide en el campo legislativo y judicial, en relación con la igualdad, e incluye las políticas relativas a la lucha contra la violencia contra las mujeres, así como el fomento de la participación con las ONG para desarrollar programas de igualdad de género.

6.- Transmisión de valores y actitudes igualitarias, en el convencimiento de que, para lograr un cambio perdurable, es necesario incidir en aquellos instrumentos de que se sirve el tradicional sistema patriarcal para continuar ejerciendo su influencia sobre las estructuras sociales. Se trata, en este caso, de insistir en el desarrollo de valores y prácticas que fundamenten la igualdad, así como en la eliminación de estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad.

7.- Conciliación de la vida Familiar y Laboral, donde se pretende lograr un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades desarrolladas en los dos ámbitos. Para ello, se incluyen medidas legales que faciliten esta compatibilidad

8.- Cooperación. Se recogen los objetivos de fomentar la cooperación con las administraciones públicas e instituciones públicas y privadas, así como de reforzar la participación española en organismos internacionales y de impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones, como la Agencia Española de Cooperación Internacional.

ÁREA DE INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

ÁREA 1. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El principio del *mainstreaming* supone la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, y su implantación fue asumida explícitamente por la Plataforma para la Acción que se adoptó al final de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995.

En esta Plataforma, se afirma que "los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y en hombres respectivamente".

Este principio fue recogido, con posterioridad, en el IV Programa de Acción Comunitario y, por primera vez en España, en el III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1997-2000.

La definición más completa de lo que supone el *mainstreaming* la encontramos a partir de los trabajos del grupo de especialistas que, sobre este tema, creó el Consejo de Europa, durante los preparativos de la mencionada Conferencia de Beijing. Según este grupo, el *mainstreaming de género* es "la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas".

La introducción de este principio no supone, en modo alguno, el reemplazo de los mecanismos y políticas "tradicionales", existentes en materia de igualdad de género, sino que, por el contrario, las complementa.

El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006 pretende ahondar, aún más, en el desarrollo de este principio, estableciendo, dentro de esta área específica, una serie de actuaciones articuladas en torno al objetivo principal de cooperar con las administraciones públicas e Instituciones para introducir la perspectiva de género en todas las políticas, planes y estrategias.

Con este objetivo se propone impulsar la creación, en todos los departamentos ministeriales, de unidades de género, capaces de introducir esta perspectiva en el diseño, impulso y evaluación de todas las políticas a desarrollar en sus respectivos ámbitos competenciales.

El conocimiento, cada vez más completo, de la situación de las mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad, se articula como elemento fundamental vinculado al principio de *mainstreaming*, ya que, sí éste debe conducir a una toma de decisiones políticas mejor informada, los responsables de dicha toma de decisiones deberán contar con unos instrumentos válidos, capaces de ofrecer una radiografía, lo más veraz posible, de la realidad sobre la que se pretende incidir.

El perfeccionamiento de un sistema de indicadores de género, la inclusión de la variable sexo, en todas las estadísticas oficiales en que sea posible, y la realización de estudios para profundizar en el conocimiento de la realidad de las mujeres, son actuaciones que deberán desarrollarse en pos de este objetivo.

Las estadísticas, en concreto, forman la base para analizar las actuales relaciones entre géneros, para el desarrollo de previsiones o para la evaluación de la toma de decisiones políticas. Además, los datos pueden usarse, también, para promover una mayor concienciación.

La formación y el asesoramiento sobre la aplicación de este principio de transversalidad a las instituciones, agentes sociales y económicos, así como a los/as responsables de la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas de la Administración General del Estado constituyen, asimismo, un grupo de actuaciones necesarias, si se quiere introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la actuación social y administrativa.

La sensibilización y la formación de todos los actores implicados tienen el doble objetivo de "toma de conciencia" y de transmisión de conocimientos. El objetivo de toma de conciencia consiste en mostrar cómo los valores y las normas existentes influyen sobre nuestra imagen de la realidad, perpetúan los estereotipos y fomentan los mecanismos productores de desigualdad. A partir de esta concienciación, aparece la necesidad de formación, ya que las personas y, especialmente, las involucradas en los procesos políticos tienen que aprender a detectar los problemas de género y a desarrollar políticas que los tengan en cuenta.

Por último, dentro de este ámbito, se incluyen diversas actuaciones concretas dirigidas, también, a introducir la perspectiva de género en sectores específicos de la actuación administrativa, como pueden ser los Presupuestos Generales del Estado, los Comités de Seguimiento de los Fondos Estructurales de la Unión Europea o la actuación del Defensor del Pueblo.

ÁREA 1. INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
1.1. COOPERAR CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS E INSTITUCIONES PARA INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLÍTICAS, PLANES Y ESTRATEGIAS.	1.1.1. Elaboración de un Informe Anual sobre la perspectiva de género en el diseño, impulso y evaluación de todas las políticas desarrolladas por la Administración.	• Ministerio de Administraciones Públicas
	1.1.2. Mejorar las estadísticas oficiales, de manera que permitan analizar los datos a un nivel de desagregación lo más detallado posible, según la variable sexo.	• Todos los Ministerios
	1.1.3. Perfeccionar el sistema de indicadores de género utilizado para medir la situación de las mujeres, sus avances y su calidad de vida .	• Todos los Ministerios
	1.1.4. Realizar estudios para profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres.	• Todos los Ministerios
	1.1.5. Estudiar si, en todas las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género.	• Todos los Ministerios
	1.1.6. Proponer que se incorpore la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado.	• Ministerio de Hacienda • Instituto de la Mujer
	1.1.7. Impulsar el reconocimiento oficial del título profesional de agentes de igualdad.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	1.1.8. Elaborar instrumentos que faciliten actuar, en los distintos sectores, sobre la perspectiva del género.	• Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	1.1.9. Ofrecer asesoramiento sobre la aplicación del principio de transversalidad a las instituciones y a los agentes sociales y económicos encargados de las políticas de empleo.	• Instituto de la Mujer
	1.1.10. Organizar seminarios, dentro de la Administración General del Estado, para formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.	• Ministerio de Administraciones Públicas • Instituto de la Mujer
	1.1.11. Realizar cursos de formación, destinados al personal de todas las áreas de intervención, para que presten una atención adaptada a las necesidades de las mujeres.	• Todos los Ministerios
	1.1.12. Incluir la perspectiva de género en los planes de formación dirigidos a las personas responsables de la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas de Administración General del Estado.	• Ministerio de Administraciones Públicas • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	1.1.13. Impulsar la perspectiva de género en los Comités de Seguimiento de los Fondos Estructurales de la Unión Europea	• Ministerio de Hacienda • Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Instituto de la Mujer
	1.1.14. Impulsar el trabajo del Grupo Temático de Igualdad, para realizar propuestas, en los Comités de Seguimiento de los Fondos Estructurales de la Unión Europea.	• Ministerio de Hacienda • Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	1.1.15. Impulsar el uso no sexista del lenguaje, en los documentos producidos por las Administraciones Públicas, como un principio de calidad de los servicios públicos.	• Ministerio de Administraciones Públicas • Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	1.1.16. Proponer que la perspectiva de género sea introducida en todas las actuaciones del Defensor del Pueblo.	• Instituto de la Mujer

ÁREA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA

ÁREA 2. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA

En España, como en el resto de países de nuestro entorno, la incorporación de las mujeres al mundo laboral sigue un proceso creciente desde hace décadas, que se ha acelerado en los últimos años. Sin embargo, los datos demuestran cómo la situación actual, a pesar del avance que se ha producido, continúa distando de aquella que pudiera considerarse plenamente igualitaria con relación a los varones.

La participación de las mujeres en el trabajo remunerado ya no es un hecho puntual, sino una realidad irreversible. La cualificación y la formación que presentan las mujeres que acceden al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente, situándose en niveles similares, si no superiores, a los de los hombres. Sin embargo, las condiciones con las que acceden a dicho mercado son marcadamente desiguales.

La tasa de actividad de las mujeres, en el cuarto trimestre de 2001, según datos de la Encuesta de Población Activa (1), era del 42,46%, mientras que la de los varones era del 67,58%. La diferencia de 25,12 puntos demuestra, claramente, cómo las mujeres no se han incorporado, todavía, en la misma medida que los hombres, al trabajo remunerado. A pesar de ello, no debemos olvidar que, en el cuarto trimestre de 1997, esta diferencia era de 26,04 puntos, y que, en estos 4 años, se han incorporado al mercado de trabajo 820.500 mujeres.

Este comportamiento ha sido similar al del conjunto de "países de los 15", en los que la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la femenina se ha acortado, en el cuatrienio considerado, en 1,6 puntos porcentuales, según datos de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo.

De los más de 16 millones de personas (16.377.300) que constituyen la población ocupada a finales del año 2002, las mujeres representan el 37,93% (2,8 puntos más que en 1997). En números absolutos, en el último trimestre de 2002, 6.212.210 mujeres se encuentran ocupando un puesto de trabajo. Esto supone que, en estos cinco años, se han creado casi un millón y medio (1.486.020) de empleos femeninos.

Sin embargo, la mayor incorporación de las mujeres a la población activa hace que la diferencia existente, entre las tasas de ocupación de ambos sexos, haya disminuido en pequeñas proporciones (0,56 puntos).

Si se atiende a la situación profesional de las trabajadoras, se aprecia que tan sólo las mujeres que trabajan en "ayuda familiar", es decir, aquellas que lo hacen, sin percibir remuneración reglamentada, en la empresa de un familiar con el que conviven, constituyen mayoría (el 64,00%).

En cuanto a las asalariadas, hay una clara diferencia entre el sector público y el privado. Las mujeres constituyen casi la mitad del total de personas asalariadas, en el sector público (el 48,34%), mientras que, en el sector privado, representan únicamente el 37,63%.

La evolución más llamativa, en los últimos años, se ha producido, no obstante, en relación con la tasa de paro femenina, ya que ésta ha descendido del 27,96%, en 1997, al 18,55%, en el año 2001. Esta importante disminución del paro femenino, en 9,41 puntos, contrasta con la del desempleo masculino que, en este mismo período, se ha recortado en mucha menor medida (6,40 puntos)

De esta forma, la diferencia existente entre la tasa de paro femenina y masculina, en el año 2001, es de 9,67 puntos (3,01 puntos menor que hace tan sólo 4 años). Este dato contrasta, favorablemente, con el que se ofrece para el conjunto de la Unión Europea, donde las diferencias, entre las tasas de paro de ambos sexos, sólo se han acortado en medio punto.

Además de estos datos, que demuestran cómo, a pesar de los avances logrados, las mujeres no se han incorporado todavía, en la misma medida que los hombres, al trabajo remunerado, hay que considerar otros aspectos de la realidad sociolaboral que confirman que ésta es, aún, claramente desigual para ambos sexos. Así, los salarios que perciben las mujeres por un trabajo de igual valor siguen siendo, a veces, inferiores a los de los varones; sus contratos continúan siendo los más deficitarios y la diversificación del empleo femenino sigue siendo una constante.

Así, en el IV trimestre de 2002, el 82,09% de las personas asalariadas con contrato a tiempo parcial son mujeres, mientras que éstas constituyen sólo el 35,98% de las contratadas a tiempo completo. Al mismo tiempo, el 43,71% de los contratos temporales están firmados por mujeres, y sólo el 38,02% tienen carácter indefinido.

Los datos relativos al empresariado, en 2002, demuestran que éste sigue siendo, mayoritariamente, masculino. Solo el 21,33% de las empresas que cuentan con asalariados son de titularidad femenina. Este porcentaje aumenta algo (28,93%) en el caso de empresas sin asalariados y trabajadoras independientes. Esta situación ha mejorado sensiblemente, respecto de 1996 (donde los porcentajes eran del 17,58% y el 28,71%, respectivamente), pero, sin embargo, todavía no es la deseada.

En el año 2000, el salario medio que percibe una mujer, por un empleo de igual valor que el realizado por un varón, es un 30% menor. Asimismo, las pensiones por jubilación, que constituyen la figura principal del sistema de pensiones contributivas de la Seguridad Social, son un 37,7% inferiores que las percibidas por los hombres.

De los datos anteriores, se deduce que es preciso adoptar medidas tendentes a impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, al mismo tiempo que se debe perseguir la remoción de aquellas barreras que impidan que las condiciones laborales de éstas sean equiparables a las de los varones.

En este sentido, este IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres propone una serie de actuaciones, enmarcadas en los siguientes objetivos:

- Impulsar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, en el convencimiento de que una adecuada formación y cualificación son las mejores formas de conseguir que las mujeres accedan al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

- Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres, apoyando las iniciativas ya existentes, para hacerlas más competitivas, y favoreciendo la puesta en marcha de nuevos proyectos para hacer que éstos sean viables.

- Eliminar las barreras que impidan o dificulten el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, en igualdad de condiciones que los hombres, estableciendo, entre otras, diversas acciones dirigidas a prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo, así como a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

(1) Los cambios metodológicos introducidos en la EPA, a partir de 2002, hacen que, en lo referente a cifras y tasas de Población Activa y Desempleada, el IV Trimestre de 2001 sea el más reciente del que podemos disponer a efectos de establecer comparaciones con trimestres anteriores.

ÁREA 2. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
2.1. IMPULSAR LA INCORPORACIÓN, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.	2.1.1. Facilitar información a las mujeres, sobre el mercado de trabajo en general, y sobre las posibilidades existentes de acceso al empleo público y privado, prestándoles asesoramiento y asistencia.	• Mº Administraciones Públicas • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.2. Crear metodología de intermediación, para el empleo de mujeres, en las que colaboren las Administraciones Públicas e instituciones privadas.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.3. Impartir cursos de formación para mujeres en los nuevos sectores de empleo (medio ambiente, desarrollo sostenible, nuevas tecnologías, calidad, comunicación, etc.), especialmente para mujeres jóvenes, mujeres mayores de 45 años y mujeres con discapacidad.	• Ministerio de Ciencia y Tecnología • Ministerio de Medio Ambiente • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.4. Promover que las mujeres que han recibido cursos de formación puedan hacer prácticas relacionadas con los conocimientos adquiridos.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.5. Impulsar medidas dirigidas a favorecer el acceso de mujeres a empleos en sectores donde se encuentran infrarrepresentadas.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.6. Impulsar estrategias en las empresas, que favorezcan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las mismas, a través de Planes de Acción Positiva.	• Instituto de la Mujer
	2.1.7. Informar a empresas, en materia de igualdad de oportunidades, a través de la elaboración de materiales y divulgación de buenas prácticas.	• Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	2.1.8. Instituir un distintivo de calidad homologado, para las empresas que adopten una política empresarial a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	• Ministerio de Ciencia y Tecnología • Instituto de la Mujer
	2.1.9. Colaborar con los agentes sociales y económicos, para que, en sus planes de formación permanente, introduzcan estrategias de negociación, que permitan la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los convenios colectivos.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.10. Crear una *bolsa de empleo,* a través de Internet, para el intercambio interactivo de ofertas y demandas de trabajo para mujeres.	• Instituto de la Mujer
	2.1.11. Ofrecer oportunidades de empleo y autoempleo a las mujeres rurales, a través de la formación, asesoramiento y mantenimiento de redes comerciales de productos y servicios generados por ellas.	• Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.12. Realizar foros y encuentros, con el fin de analizar y difundir las *buenas prácticas* existentes, orientadas a mejorar la situación de las mujeres en el empleo.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.1.13. Promover que, en las oficinas de empleo, se informe a las mujeres que toda experiencia o conocimiento adquirido, tanto formal como informalmente, debe ser incluido en el currículum vitae, a efectos de facilitar su incorporación al mundo laboral.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
2.2. PROMOVER EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE LAS MUJERES.	2.2.1. Prestar información y asesoramiento técnico a las mujeres , en la gestión empresarial y en la elaboración de planes estratégicos, para poner en marcha y mejorar la competitividad de sus empresas.	• Instituto de la Mujer
	2.2.2. Apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales, sociedades laborales y cooperativas de mujeres, priorizando los proyectos innovadores en sectores emergentes.	• Ministerio de Economía • Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Ministerio de Medio Ambiente • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.2.3. Realizar cursos de formación para las mujeres, dirigidos a la creación y mejora de la gestión de empresas.	• Instituto de la Mujer
	2.2.4. Promover la actividad empresarial de las mujeres rurales, mediante programas específicos que eviten la despoblación de las zonas rurales y contribuyan al desarrollo sostenible.	• Ministerio de Economía • Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Ministerio de Medio Ambiente • Instituto de la Mujer
	2.2.5. Colaborar con instituciones financieras para la concesión de microcréditos y otras líneas de financiación, para la puesta en marcha o la expansión de empresas creadas por mujeres.	• Ministerio de Hacienda • Ministerio de Economía • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.2.6. Conceder incentivos a mujeres empresarias para la consolidación de pequeñas empresas.	• Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	2.2.7. Realizar jornadas informativas, dirigidas a mujeres empresarias, sobre la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial.	• Instituto de la Mujer
	2.2.8. Fomentar la creación y consolidación de redes de mujeres empresarias, asociaciones y organizaciones empresariales, en el ámbito local, autonómico y estatal.	• Ministerio de Economía • Instituto de la Mujer
2.3. ELIMINAR LAS BARRERAS PARA EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL, Y VISIBILIZAR SU APORTACION A LA ECONOMÍA.	2.3.1. Elaborar un proyecto de Ley sobre la aplicación del principio de Igualdad de Trato.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales • Ministerio de Justicia
	2.3.2. Incorporar la definición de los conceptos de discriminación, directa e indirecta, en la legislación laboral.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.3. Establecer como prioridad, en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las dirigidas a erradicar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, con especial atención a la discriminación salarial y el acoso sexual.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.4. Analizar los sistemas de valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional de los mismos, con criterios neutros, para que se aplique el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.5. Estudiar la estructura del salario en los convenios colectivos, para actuar sobre aquellos componentes que producen diferencias salariales entre mujeres y hombres.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.6. Incluir la definición de acoso sexual, en la normativa laboral, y su consideración como riesgo laboral específico.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	2.3.7. Realizar una encuesta nacional para conocer el alcance del acoso sexual.	• Instituto de la Mujer
	2.3.8. Proponer el endurecimiento de las penas y sanciones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.9. Fomentar que, en la negociación colectiva, se contemplen mecanismos especiales, para la prevención del acoso sexual en el trabajo.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.10. Realizar programas de información, sensibilización y prevención del acoso sexual dentro de las empresas y desde las empresas, y medidas de apoyo a las mujeres que lo sufren.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	2.3.11. Estudiar si el acoso moral en el trabajo tiene una mayor incidencia en las mujeres y analizar sus causas.	• Instituto de la Mujer

ÁREA DE PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

ÁREA 3. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

Es evidente que el modelo patriarcal de organización social y familiar, basado en la tradicional separación de roles públicos y privados, no tiene, hoy en día, ninguna validez. Sin embargo, sus efectos todavía se reflejan en múltiples ámbitos de nuestra sociedad, siendo, quizás, en las barreras que las mujeres encuentran para acceder a puestos de responsabilidad, donde más claramente se manifiestan.

Durante las últimas décadas, la mujer se ha ido incorporando, cada vez en mayor medida, a todas las esferas sociales: la educación, el trabajo, la política, etc. Sin embargo, todavía queda un trecho considerable para conseguir una auténtica paridad en el desempeño de puestos de alta responsabilidad, dentro de estos ámbitos.

La progresiva ausencia de mujeres a medida que asciende la esfera de poder, prestigio y/o remuneración de los cargos ha llevado a la acuñación de un término específico: "el techo de cristal". La existencia de esta "barrera" se manifiesta, sobre todo, por sus efectos: en aquellos casos en los que el acceso a los cargos se produce por cooptación o libre elección, el número de mujeres es muy inferior a aquellos otros en los que existen mecanismos formales y objetivos de acceso (oposiciones o concursos). Esto demuestra la difícil tarea que supone torcer la dinámica de las organizaciones, ya que, a pesar de que las mujeres se encuentren en ellas suficientemente representadas y se encuentran dotadas de capital formativo en mayor medida que los hombres, son fijadas en ámbitos subordinados y alejados de las esferas decisivas de poder, que se mantienen reservados para los hombres.

La mujer ha entrado, de manera efectiva, en la universidad. Más de la mitad del alumnado universitario es femenino, como lo es la mayor parte del profesorado de primaria y, por supuesto, de infantil-preescolar. Sin embargo, a medida que se sube de categoría académica, según el prestigio y remuneración, dentro de este profesorado, se advierte una proporción mayor de hombres. Así, la categoría donde hay mayor presencia femenina es en la de Ayudantes. En el polo contrario, en la categoría de catedráticas, en el curso 1999-2000, la mujer tiene una presencia de tan sólo un 15 %.

Por todo ello, las actuaciones enmarcadas en esta área están encaminadas a la consecución de los siguientes objetivos:

- Impulsar acciones positivas que equilibren la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas.

- Desarrollar acciones que garanticen la igualdad de acceso y plena participación de las mujeres, en las estructuras de poder y toma de decisiones en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales.

- Fomentar la promoción profesional de las Mujeres en las Administraciones Públicas

ÁREA 3. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
3.1. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES POLÍTICAS.	3.1.1. Perfeccionar la recogida de datos oficiales que den a conocer la participación de mujeres y hombres en los procesos electorales, así como los resultados obtenidos por uno y otro sexo.	• Ministerio del Interior • Instituto de la Mujer
	3.1.2. Realizar campañas de sensibilización, para animar a las mujeres a participar en la vida política y concienciar a la sociedad, respecto de la utilidad y beneficios que ello comporta.	• Instituto de la Mujer
3.2. IMPULSAR LA IGUALDAD DE ACCESO Y LA PLENA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES, EN LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES, EN TODOS LOS ÁMBITOS SOCIALES, POLITICOS, ECONÓMICOS Y CULTURALES.	3.2.1. Investigar sobre las causas que impiden o dificulten el acceso de las mujeres a los puestos de decisión en los distintos ámbitos.	• Ministerio de Administraciones Públicas • Instituto de la Mujer
	3.2.2. Desarrollar actividades para impulsar la presencia de mujeres en los distintos ámbitos de decisión.	• Todos los Ministerios
	3.2.3. Ampliar la base de datos de *curricula* de mujeres, especialistas en diferentes campos del conocimiento y en puestos de decisión.	• Instituto de la Mujer
	3.2.4. Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los comités y grupos de personas expertas, creados por la Administración General del Estado.	• Todos los Ministerios
	3.2.5. Impulsar la carrera docente de las mujeres en la Universidad, mediante ayudas para la realización de trabajos de investigación.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	3.2.6. Realizar investigaciones sobre las trayectorias profesionales de las mujeres, en relación a su formación académica, especialmente, de las que han realizado estudios en formación profesional y universitaria, donde su participación es minoritaria.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	3.2.7. Promover el acceso de mujeres a puestos directivos, a través de la realización de Masters de Dirección y Gestión.	• Instituto de la Mujer
	3.2.8. Promover que los agentes sociales y económicos fomenten una mayor participación de las mujeres en sus organizaciones y en sus órganos de decisión.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	3.2.9. Fomentar una participación igualitaria de mujeres y hombres en la elaboración de las plataformas de negociación y en las mesas negociadoras de convenios colectivos.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	3.2.10. Fomentar la creación de redes de personas expertas, en todos los ámbitos (jurídico, educativo, salud, etc.), en temas relacionados con la igualdad de oportunidades.	• Instituto de la Mujer
3.3. FOMENTAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.	3.3.1. Crear mecanismos que permitan realizar un seguimiento de la situación profesional de las mujeres en la Función Pública y detectar las posibles discriminaciones, directas o indirectas, que puedan producirse.	• Ministerio de Administraciones Públicas
	3.3.2. Potenciar la base de datos de funcionarias pertenecientes a los cuerpos superiores, en la que se recoja su formación y perfil profesional, con el fin de facilitar su promoción a puestos predirectivos y directivos.	• Ministerio de Administraciones Públicas
	3.3.3. Impulsar la presencia equilibrada de ambos sexos en los tribunales de selección y promoción de la Administración, incluidos los referentes a la docencia.	• Todos los Ministerios

ÁREA DE PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES

ÁREA 4.- PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES

La calidad de vida es un concepto genérico, que incluye una pléyade de aspectos diversos. La salud, el deporte, la mejora de las condiciones de vida, especialmente de aquellas personas que tienen necesidades especiales o que sufren algún tipo de discapacidad, la atención a las personas mayores, la salud sexual y reproductiva, la inclusión social de colectivos en situación de especial vulnerabilidad, la protección social durante el embarazo y la lactancia, etc. constituyen elementos de eso que, en los países desarrollados, se ha venido en denominar "el estado del bienestar".

En lo relativo a la salud de las mujeres, entendiendo ésta como su bienestar emocional, social y físico, es indudable que, en los últimos años, se han conseguido importantes mejoras, especialmente en lo relativo al acceso a la salud y a los programas de atención a la mujer, dentro del sistema sanitario público. Sin embargo, todavía quedan ámbitos susceptibles de mejora.

Por ello, el presente Plan introduce una serie de actuaciones bajo el objetivo de contribuir a la mejora de la salud de las mujeres, durante todo su ciclo vital.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 1999, de los 3.528.222 personas que había en España con discapacidades, el 58,25% eran mujeres. Este porcentaje se incrementa, además, notablemente, en las edades más avanzadas. Así, entre las personas con discapacidades mayores de 75 años, sólo el 33% eran varones.

Por otra parte, es evidente que, independientemente de la existencia o no de algún tipo de discapacidad, las personas de edad avanzada precisan de una serie de atenciones específicas. Hay que recordar, a este respecto, que, en el año 2000, el 63% de las personas mayores de 75 años eran mujeres.

Por ello, la mejora de las condiciones de salud de las mujeres mayores y/o discapacitadas ha de ser un objetivo prioritario de este IV Plan de Igualdad de oportunidades.

Casi 10.000 mujeres fallecieron, en 1999, a causa de cáncer ginecológico y de mama. El apoyo a programas que mejoren la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de ambos tipos de tumor constituye una preocupación prioritaria, dentro de esta área de salud.

El consumo de tabaco, por parte de las mujeres, no ha dejado de aumentar en los últimos años. En 1997, fecha de la última Encuesta Nacional de Salud realizada por el Ministerio de Sanidad y Consumo, casi el 25% de las mujeres encuestadas fumaba diariamente. En relación con el consumo de drogas, los datos de personas admitidas a tratamiento muestran un descenso de las mujeres consumidoras de heroína –de 6.780 casos, en 1998, a 5.607 en 2000-, y un aumento de las de cocaína –de 814 a 1.065-.De cualquier modo, las cifras siguen siendo lo suficientemente importantes como para impulsar todos aquellos programas que persigan la prevención de estas prácticas.

Los datos sobre evolución de casos de sida en mujeres demuestran un patrón de comportamiento similar al de los varones, es decir, a partir de 1996, hay una remisión que invierte la tendencia creciente que se venía manifestando desde la aparición de los primeros casos, a mitad de los años 80. En el año 2001, se registraron 276 casos de mujeres, frente a los 1.418, de 1995. No obstante, a pesar de lo esperanzador de estos datos, es conveniente desarrollar todas aquellas intervenciones que mejoren las medidas de prevención y detección del VIH/Sida.

La educación y la formación son otros de los apartados que deben tenerse en cuenta, cuando se habla de mejorar la calidad de vida de las mujeres. No sólo porque son fundamentales, como medio de mejorar su empleabilidad, sino también porque son instrumentos muy importantes en la transmisión de valores culturales básicos. Así, los principios basados en la igualdad de oportunidades deberían estar en la base de cualquier plan de formación y educación.

En relación con lo anterior, dado el fenómeno creciente de la inmigración, sería deseable desarrollar programas de formación, dirigidos, especialmente, a las mujeres inmigrantes, en los que se proporcione información sobre los principios y valores de nuestra cultura.

El fomento de la actividad deportiva entre las mujeres, la promoción del acceso de éstas a las nuevas tecnologías y a las carreras técnicas y el estudio de la incidencia del fracaso escolar entre adolescentes son parte fundamental de las actuaciones recogidas en este apartado.

Las acciones que hemos reseñado anteriormente, y otras, se articulan en los objetivos que a continuación se detallan y que persiguen, en resumen, la promoción de la calidad de vida de las mujeres:

- Contribuir a la Mejora de la Salud de las Mujeres, durante todo su ciclo vital.

- Desarrollar iniciativas educativas y culturales que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Favorecer la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

- Promover la igualdad de acceso a la protección social, entre otras cosas, mejorando las condiciones de cotización exigibles en el Sistema de la Seguridad Social, en relación con las prestaciones por maternidad y lactancia.

ÁREA 4.- PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
4.1. CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA SALUD DE LAS MUJERES, DURANTE TODO SU CICLO VITAL.	4.1.1. Realizar estudios para conocer la valoración que hacen las mujeres de las prestaciones sanitarias que les ofrece el Sistema Nacional de Salud, con el fin de proponer mejoras en la atención sanitaria, con especial referencia a las mujeres mayores y a las mujeres con discapacidad.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Instituto de la Mujer
	4.1.2. Estudiar la repercusión de los riesgos laborales en la salud de las mujeres.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.1.3. Continuar impulsando el cumplimiento de las medidas y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, sobre los derechos de la mujer embarazada.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.1.4. Impulsar la promoción de la salud de las mujeres, mediante materiales divulgativos, así como potenciar talleres grupales, como espacio de intercambio, conocimiento y aprendizaje del autocuidado.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Instituto de la Mujer
	4.1.5. Apoyar programas que mejoren la prevención del cáncer ginecológico y de mama, la atención en el diagnóstico y tratamiento, incluyendo el psicológico.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Instituto de la Mujer
	4.1.6. Informar sobre los recursos de planificación familiar y desarrollar programas de información y orientación, dirigidos a jóvenes, sobre salud sexual y reproductiva.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.1.7. Impulsar estrategias de prevención, detección y tratamientos de los trastornos de la alimentación, en adolescentes.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.1.8. Desarrollar programas específicos, dirigidos a las mujeres con discapacidad, con especial atención a las mujeres con deficiencias psíquicas, y con intérpretes adecuados para las mujeres con deficiencias sensoriales.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	4.1.9. Impulsar programas de prevención del consumo de drogas, tabaco y alcohol y adecuar los modelos de tratamiento a las características de las mujeres consumidoras.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.1.10. Desarrollar intervenciones específicas, para mejorar el acceso de las mujeres a las medidas de prevención del VIH/Sida, y facilitar la detección precoz.	• Ministerio de Sanidad • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
4.2. DESARROLLAR INICIATIVAS EDUCATIVAS Y CULTURALES QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	4.2.1. Incluir en los curriculos de las enseñanzas escolares, objetivos para educar al alumnado en la tolerancia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	4.2.2. Diseñar instrumentos para educar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.2.3. Financiar proyectos de investigación de I+D+I, en el marco del Plan Nacional de Investigación, para la realización de estudios sobre las mujeres.	• Ministerio de Ciencia y Tecnología • Instituto de la Mujer
	4.2.4. Desarrollar la Base de Datos de Estudios de Mujeres, con el fin de facilitar la consulta y el conocimiento de las investigaciones realizadas en este campo.	• Instituto de la Mujer
	4.2.5. Promover la creación de titulaciones universitarias sobre igualdad de género.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	4.2.6. Apoyar a los institutos universitarios de estudios de las mujeres, para la realización de actividades, en el ámbito de la universidad, relacionadas con la igualdad de oportunidades.	• Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	4.2.7. Fomentar, en la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, la elección de itinerarios escolares, que permitan, a las jóvenes, acceder a las carreras técnicas.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.2.8. Apoyar iniciativas que promuevan la práctica deportiva de las mujeres.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.2.9. Apoyar iniciativas de formación, para mujeres adultas en paro y sin titulación, para mejorar sus conocimientos.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.2.10. Elaborar y editar Guías para madres, padres y profesorado, sobre educación afectivo-sexual.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	4.2.11 . Potenciar el Centro de Documentación del Instituto de la Mujer, abriendo nuevas vías para la divulgación de sus fondos documentales.	• Instituto de la Mujer
	4.2.12. Crear un *Portal informático* que recoja y sistematice información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.2.13. Mantener el teléfono gratuito de atención permanente y potenciar los centros de información de los derechos de las mujeres.	• Instituto de la Mujer
4.3. FAVORECER LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES QUE SE ENCUENTRAN EN UNA SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.	4.3.1. Estudiar la situación de los grupos de mujeres de especial vulnerabilidad, con el fin de establecer líneas de intervención social que mejoren su calidad de vida y participación social.	• Instituto de la Mujer
	4.3.2. Realizar programas de formación, con itinerarios integrados para el empleo, dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión social .	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	4.3.3. Elaborar instrumentos que permitan a las mujeres conocer los recursos sociales disponibles.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.3.4. Estudiar la incidencia del fracaso y abandono escolar de las adolescentes, especialmente el de las jóvenes inmigrantes.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.3.5. Crear mecanismos que faciliten la integración de mujeres inmigrantes.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
4.4. PROMOVER LA IGUALDAD A TRAVÉS DEL ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL.	4.4.1. Estudiar el sistema de Seguridad Social, para analizar la incidencia que sus normas tienen sobre las mujeres y detectar las discriminaciones indirectas que aún persisten, con la finalidad de promover las reformas necesarias para su corrección.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.4.2. Suprimir el requisito de acreditar un periodo mínimo de cotización para generar el derecho a la prestación por maternidad, durante el periodo obligatorio de descanso para la madre.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.4.3. Estudiar, en el ámbito de la Seguridad Social, la posibilidad de que a las mujeres trabajadoras se les reconozca, como periodo de cotización efectiva, al menos un año por cada hija o hijo.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.4.4. Estudiar la posibilidad de considerar, como periodo de cotización efectiva, el segundo año de excedencia para el cuidado de hijas e hijos.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.4.5. Extender la protección prevista para el supuesto de riesgo durante el embarazo al período de lactancia natural.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	4.4.6. Proponer la equiparación de la prestación económica de riesgo por embarazo a la prestación de maternidad, en el Sistema de la Seguridad Social.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	4.4.7. Priorizar el acceso de las mujeres responsables de núcleos familiares, con baja o nula cualificación y escasos recursos, a los diferentes sistemas de protección social, de tal forma que se dé una mejor cobertura a sus necesidades reales.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

ÁREA DE FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA VIDA CIVIL

ÁREA 5.- FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA VIDA CIVIL.

La violencia contra las mujeres, en todas sus manifestaciones, es una de las grandes lacras que sigue arrastrando la sociedad de principios del siglo XXI.

Los malos tratos en el ámbito doméstico, el abuso, el acoso, la agresión sexual, la prostitución forzada, el tráfico de mujeres y niñas, o la mutilación genital femenina, ofrecen un triste panorama, en el que miles de mujeres se ven afectadas, de un modo u otro, año tras año.

Si el velar por el respeto de los derechos y libertades y, de forma específica, de aquellos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es parte sustancial de todo sistema democrático, la salvaguarda del derecho a la vida y a la dignidad humana ha de ser un objetivo inexcusable de toda la sociedad, con las administraciones públicas a la cabeza.

Los actos de violencia contra las mujeres, en el ámbito doméstico, en muchas ocasiones, no son denunciados. Esta situación, debida, en unos casos, al miedo; en otros, a la falta de independencia económica de aquellas y, en la mayoría, a una combinación de ambas circunstancias, hace que las estadísticas con las que contamos no supongan sino una mera aproximación a la dimensión real del problema.

En el año 2001, en España, 24.158 mujeres presentaron, denuncias por malos tratos producidos por su cónyuge o "pareja de hecho". Ello supone casi un 8% más que el año anterior, confirmando la tendencia creciente de los últimos años (en 1996, se formularon 16.378 denuncias y, en 1998, 19.535).

Es difícil interpretar, a partir de los datos, qué parte de este aumento en el número de denuncias se debe a la mayor información existente y/o a la ruptura del "miedo a denunciar" y qué parte se relaciona con un posible incremento de la incidencia objetiva de malos tratos.

Es de destacar que, a pesar del aumento general del número de denuncias que ha tenido lugar, las que se han presentado por aquellas agresiones tipificadas como "delito" han ido disminuyendo a lo largo de los últimos tres años (6.554, en 1999; 6.224, en 2000, y 5.983, en 2001), aumentando, por tanto, en gran medida, las relacionadas con aquellas agresiones tipificadas como "falta". Quizás, esto sea un indicador de que se está perdiendo ese "miedo a denunciar", al que se hacía referencia, y de que ya no es necesario que los malos tratos supongan graves y reiteradas consecuencias físicas, para que las mujeres se decidan a acudir a denunciarlos.

En 2001, 42 mujeres fallecieron como consecuencia de agresiones perpetradas por su cónyuge o "pareja de hecho". Esta cifra, que se mantiene irreductiblemente constante desde 1999, da fe, no obstante, de la gravedad de esta realidad.

La insuficiencia de estas estadísticas oficiales, a la hora de valorar la verdadera dimensión de la violencia de género, impulsó al Instituto de la Mujer a elaborar una "Macroencuesta sobre violencia contra la mujer", que se pretende aplicar periódicamente. Los resultados de la segunda aplicación, llevada a cabo en 2002, demuestran que el 4,0% de las mujeres españolas con 18 y más años declaran haber sido víctimas de malos tratos, durante el último año, por alguna de las personas que conviven en su hogar, o por su novio, aunque no conviva con la mujer.

Este porcentaje aumenta hasta el 11,1%, al hacer referencia al denominado "maltrato técnico"; considerando como tal el que sufren aquellas mujeres que, aunque no se hayan declarado maltratadas, responden, en el cuestionario, que son víctimas de determinados comportamientos considerados como indicativos de cierto grado de violencia.

Ambos tipos de maltrato, no obstante, han descendido con relación a 1999 (año en el que se desarrolló la primera recogida de información sobre el tema), ya que, entonces, el maltrato declarado era del 4,2%, y el técnico del 12,4%.

De los resultados de esta Macroencuesta, se desprende, también, que la persona causante de la violencia es, en la mayoría de los casos, la pareja (ya sea la actual o el exmarido/expareja) y que estos actos no se dan esporádicamente, sino que, por el contrario, responden a un comportamiento agresivo que se prolonga en el tiempo. En la mayor parte de los casos, desde hace más de 5 años.

Fuera del ámbito familiar, en el año 2001, 5.662 mujeres fueron víctimas de delitos conocidos de abuso, acoso o agresión sexual. Esta cifra, a pesar de su magnitud, mantiene una tendencia decreciente que se inició en 1998. En este año, tuvieron lugar casi un 8% más de delitos que en 2001.

Este dato, sin embargo, no coincide con el de hombres en prisión condenados por delitos contra la libertad sexual, ya que, en 2001, había un 6% más que en 1998, lo que pone de relieve una mejora en la eficacia de los mecanismos policiales y judiciales.

El problema de las redes de tráfico de mujeres y el de la explotación de la prostitución ha alcanzado graves dimensiones en los últimos años. El espectacular aumento de la inmigración ilegal no es, sin duda, un fenómeno ajeno a esta situación.

La inmigración, tanto legal como ilegal, es, decididamente, uno de los principales retos con los que se enfrenta la sociedad española hoy en día y, previsiblemente, en los próximos años. La tolerancia y el respeto han de ser la base de la convivencia entre personas de culturas muy diferentes. Ello exige, sin duda, por parte de la ciudadanía de nuestro país, una actividad abierta al multiculturalismo; pero implica, también, la aceptación, por parte de las personas inmigrantes, de los valores básicos en que se funda nuestra convivencia, concretamente el de la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, todas aquellas prácticas que supongan un riesgo para la salud de las mujeres y, en concreto, la mutilación femenina, no deben ser toleradas bajo ningún concepto.

En general, el arbitrar métodos para lograr la mayor difusión posible de la normativa existente en materia de igualdad de oportunidades se constituye en uno de los objetivos de este Plan. Como también lo es el fomento de las ONG que realizan trabajos a favor de las mujeres.

De esta forma, el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres establece, bajo el área “Fomento de la Igualdad en la vida civil”, una serie de actuaciones enmarcadas en los objetivos siguientes:

- Proceder al seguimiento y difusión de la legislación y jurisprudencia nacional y europea, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Desarrollar políticas activas, para erradicar la violencia contra las mujeres, en todas sus manifestaciones: tráfico de mujeres y niñas, violencia doméstica, mutilación genital, etc.

- Fomentar la participación y colaboración con las ONG de mujeres.

ÁREA 5. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LA VIDA CIVIL

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
5.1. PROCEDER AL SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA NACIONAL Y EUROPEA, EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	5.1.1. Actualizar la Guía de los derechos de las mujeres, con el fin de difundir los cambios legislativos producidos en los últimos años.	• Instituto de la Mujer
	5.1.2. Actualizar la recopilación de la legislación europea, que recoge el acervo comunitario, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las diferentes esferas jurídicas.	• Instituto de la Mujer
	5.1.3. Realizar campañas de difusión, dirigidas a las mujeres, para dar a conocer los derechos que les garantiza el ordenamiento jurídico.	• Instituto de la Mujer
5.2. DESARROLLAR POLÍTICAS ACTIVAS, PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.	5.2.1. Colaborar, con el Consejo General del Poder Judicial, para impulsar el Observatorio sobre la Violencia Doméstica, de manera que se realice el seguimiento de las sentencias dictadas y se propongan buenas prácticas a los miembros de la carrera judicial.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.2. Estudiar, con el Consejo General de Poder Judicial, la creación de un Registro Nacional de Medidas contra la Violencia Doméstica.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.3. Elaborar una Carta de derechos y medidas sociales mínimas de las mujeres maltratadas.	• Instituto de la Mujer
	5.2.4. Buscar fórmulas que hagan posible el tratamiento conjunto de las causas judiciales de un mismo agresor.	• Ministerio de Justicia • Instituto de la Mujer
	5.2.5 Incorporar un dispositivo de telealarma, como medida de protección a las mujeres que denuncien malos tratos y que tengan un riesgo para su integridad.	• Ministerio del Interior • Instituto de la Mujer
	5.2.6. Bonificar, en las cuotas de Seguridad Social, a las empresas que contraten mujeres víctimas de malos tratos.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	5.2.7. Establecer, para las mujeres víctimas de violencia doméstica que se vean obligadas a abandonar su lugar de residencia, una ayuda adicional a la Renta Activa de Inserción.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.8. Difundir, entre las mujeres víctimas de tráfico sexual, información sobre sus derechos y los recursos sociales a los que pueden acceder.	• Ministerio del Interior • Instituto de la Mujer
	5.2.9 Incentivar la colaboración de las víctimas de tráfico sexual con las Fuerzas de Seguridad y con la justicia, para desarticular las redes de traficantes.	• Ministerio del Interior • Instituto de la Mujer
	5.2.10 Impulsar la creación de plazas de acogida, en la red de centros existentes, para las mujeres víctimas de tráfico sexual.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.11. Apoyar programas de inserción socio-laboral, para las mujeres que ejercen la prostitución y para las víctimas de tráfico sexual.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.12. Financiar, a las ONG, programas de prevención e información, sobre tráfico de mujeres y niñas, en los países de origen.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.13. Realizar campañas de sensibilización contra el tráfico de mujeres y niñas, con fines de explotación sexual, en los países de origen de las víctimas.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Ministerio del Interior • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	5.2.14. Realizar una campaña de sensibilización, dirigida a la sociedad, en general, sobre la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres que ejercen la prostitución y de las víctimas de tráfico sexual.	• Instituto de la Mujer
	5.2.15. Estudiar la posibilidad de establecer, en el ordenamiento jurídico penal, la aplicación del principio de extraterritorialidad, para perseguir y castigar las prácticas de mutilación genital.	• Ministerio de Justicia • Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	5.2.16. Informar sobre los efectos de la mutilación genital femenina en la salud de las mujeres, así como de las consecuencias administrativas y penales de esta práctica.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales • Ministerio del Interior
5.3. FOMENTAR LA PARTICI-PACIÓN Y COLABORACIÓN CON LAS ONG DE MUJERES	5.3.1. Potenciar la participación de las ONG de mujeres e interlocutores sociales, en los proyectos relativos a la igualdad de oportunidades.	• Instituto de la Mujer
	5.3.2. Prestar asistencia técnica y económica a las ONG que realizan trabajos en favor de las mujeres.	• Instituto de la Mujer
	5.3.3. Formar a las personas responsables de las ONG de mujeres, sobre la gestión de las entidades sin ánimo de lucro..	• Instituto de la Mujer
	5.3.4. Apoyar los programas promovidos por las ONG de mujeres, especialmente las de ámbito rural, relativos a la defensa del medio ambiente y del desarrollo sostenible.	• Ministerio de Medio Ambiente • Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación • Instituto de la Mujer
	5.3.5. Fomentar la participación de las mujeres, especialmente las jóvenes y las mujeres rurales, en el movimiento asociativo, para poner de manifiesto sus necesidades y canalizar sus propuestas.	• Instituto de la Mujer
	5.3.6. Fomentar la participación de las mujeres en acciones de voluntariado.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

ÁREA DE TRANSMISIÓN DE VALORES Y ACTITUDES IGUALITARIAS

ÁREA 6.- TRANSMISIÓN DE VALORES Y ACTITUDES IGUALITARIAS

En la infancia y la adolescencia, se sientan las bases de los comportamientos de la edad adulta. La escuela es un agente de socialización de gran importancia, durante las etapas de formación. Por ello, la transmisión, por parte de los/as docentes, de actitudes y valores basados en el principio de igualdad entre hombres y mujeres es de capital importancia para desmontar las estructuras que mantienen y fomentan los estereotipos de género.

Entre estas estructuras, no debe olvidarse, tampoco, el papel que juegan los libros de texto y otros materiales didácticos. La transmisión, que a través de ellos se perpetúa, de roles tradicionales, socialmente determinados, es cada día más sutil, pero, no por ello, menos importante.

Según un estudio financiado por el Instituto de la Mujer, que ha sido publicado en el año 2000 (*), se demuestra cómo "la redacción de los libros escolares acusa la tensión de tener que observar un propósito normativo (el establecido en la LOGSE) que no está verdaderamente interiorizado". Sin duda, se ha avanzado en esta cuestión, pero, cuando se profundiza en el análisis de los materiales didácticos, se pone en evidencia cómo la mujer sigue "infrarrepresentada, especialmente en el mundo adulto, su imagen es estereotipada, vinculada más a entornos familiares y menos a los profesionales, menos individualizada y más dependiente del hombre".

Es evidente que los libros de texto o el material didáctico no son los únicos elementos que intervienen en la transmisión de roles tradicionales. Ya hemos señalado cómo el profesorado, con sus creencias, actitudes y expectativas, participa activamente en este proceso. Pero, además, las madres y padres, los medios de comunicación, el lenguaje, los libros de cuentos, el cine, la publicidad, los grupos de amigos/as, el material de juego, etc., enseñan a niñas y niños hasta dónde deben llegar y qué se espera de ellas y ellos.

Algunos de estos instrumentos, como el lenguaje, la publicidad o los medios de comunicación, inciden, por otra parte, no sólo sobre los niños y niñas, sino también sobre el conjunto de la sociedad, perpetuando, entre las personas adultas, los modelos ya aprendidos.

Los medios de comunicación de masas, cuya influencia mediática es indiscutible, en muchas ocasiones, persisten, a menudo, en la transmisión de viejos valores y modelos o en el mantenimiento de una imagen denigratoria de las mujeres.

Las noticias de la prensa escrita tienen, como protagonistas, a las mujeres, en menor medida que a los hombres, salvo en el caso, por supuesto, de que estén relacionadas con las habituales secciones de moda, espectáculos o "corazón". Las cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades tienen escasa cobertura informativa. Las hazañas deportivas de las mujeres tampoco tienen parangón con las de los varones. Los perfiles que se ofrecen de las mujeres que ocupan puestos de relevancia en la política o los negocios están más centrados en su vida personal que profesional.

Junto con los medios de comunicación, la publicidad juega un papel cada día más importante, no sólo como un instrumento para estimular el consumo, sino también como una vía de transmisión de conceptos y actitudes sociales. El tipo de lenguaje, imágenes, actitudes, modelos, etc. que, con frecuencia, y a pesar de su sutileza, propone la publicidad, no hace sino perpetuar un mensaje discriminatorio hacia las mujeres.

El Observatorio de la publicidad sexista del Instituto de la Mujer ha recibido, en el año 2001, 710 denuncias, lo que supone un incremento del 109% respecto del año anterior. El número de campañas a que se refieren estas denuncias es de 211, un 25,6% más que en el año anterior.

Durante este año 2001, casi el 78% de las protestas se refieren a la explotación del cuerpo femenino como objeto. En este tipo de publicidad, no solamente se priorizan los atributos físicos, ignorando cualquier capacidad intelectual de las mujeres, sino que, además, se utiliza para la promoción de todo tipo de productos.

Dentro de esta área, dedicada genéricamente a la transmisión de valores y actitudes igualitarias, el IV Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se propone, como objetivos prioritarios, los siguientes:

- Promover y difundir los valores y prácticas, en los que se fundamenta la igualdad entre mujeres y hombres.

- Evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad.

(*) IMOP Encuestas S.A.: “La transmisión de los modelos femenino y masculino en los libros de enseñanza obligatoria”.- Madrid: Instituto de la Mujer, 2000.- (Serie Estudios, n. 64)

ÁREA 6.- TRANSMISIÓN DE VALORES Y ACTITUDES IGUALITARIAS

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
6.1. PROMOVER VALORES Y DIFUNDIR PRÁCTICAS SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	6.1.1. Realizar trabajos de investigación, relacionados con los roles y estereotipos sexistas vigentes en la sociedad española, en general, y difundir sus resultados.	• Instituto de la Mujer
	6.1.2. Llevar a cabo estudios sobre la transmisión de estereotipos sexistas, a través de los libros de texto, publicidad, medios de comunicación y otros materiales didácticos y videojuegos, y proponer medidas concretas, para su erradicación.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	6.1.3. Desarrollar Seminarios, Foros y Cursos para el profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria y Personas Adultas, dirigidos al fomento de actitudes y prácticas, que favorezcan la igualdad de oportunidades.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer.
	6.1.4. Elaborar materiales, dirigidos al profesorado, con el fin de proporcionarles herramientas útiles, para generar actitudes y valores basados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre la manera de transmitirlo.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	6.1.5. Incentivar proyectos de coeducación, para padres y madres, a través de las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos (AMPAS), con el fin de promover la educación igualitaria en las familias.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer
	6.1.6. Promover instrumentos para la corrección del lenguaje sexista, y elaborar propuestas para las nuevas ediciones del Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia.	• Instituto de la Mujer
	6.1.7. Realizar exposiciones itinerantes de mujeres, con el fin de presentar una imagen de las mismas lo más ajustada posible a la realidad actual y de hacer visible su contribución al desarrollo de la sociedad.	• Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	6.1.8. Apoyar la edición de publicaciones sobre las mujeres, especialmente las dirigidas a eliminar estereotipos sexistas.	• Instituto de la Mujer
6. 2. EVITAR UNA IMAGEN ESTEREOTIPADA Y SEXISTA DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD.	6.2.1. Fomentar que los medios de comunicación difundan los logros y avances de las mujeres.	• Todos los Ministerios
	6.2.2. Sensibilizar a la sociedad, animándola a denunciar las campañas publicitarias sexistas, potenciando el observatorio de la publicidad.	• Instituto de la Mujer
	6.2.3. Promover la formación de las y los profesionales de la comunicación y la publicidad, para el correcto tratamiento de la imagen de la mujer.	• Instituto de la Mujer
	6.2.4. Elaborar una Guía de Buenas Prácticas, dirigida a los medios de comunicación, que incluya recomendaciones para evitar el tratamiento sexista de la información.	• Instituto de la Mujer
	6.2.5. Impulsar medidas, para modificar los patrones de belleza que repercuten negati-vamente en la salud de las mujeres.	• Ministerio de Sanidad y Consumo • Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	6.2.6. Convocar un premio anual para los mensajes publicitarios que se hayan distinguido en el tratamiento igualitario de la imagen de la mujer y/o en la eliminación de estereotipos sexistas.	• Instituto de la Mujer

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA 7.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones surgidas, y un nuevo modo de cooperación entre mujeres y hombres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Las dificultades que encuentran las mujeres, especialmente las madres, para encontrar un empleo retribuido y conservarlo, los estereotipos profundamente enraizados de que el cuidado de la familia corresponde a las mujeres y las expectativas culturales que exigen que los hombres sean los proveedores principales de la familia, son aspectos que dificultan este equilibrio.

La implicación de los hombres en la articulación entre la vida laboral y la familiar es un asunto esencial, por cuanto, sin la participación de éstos, no puede existir el reparto equitativo de responsabilidades. Al mismo tiempo, es una tarea que se antoja complicada, dado que, para ello, es necesario promover un profundo cambio social y de mentalidad de hombres y mujeres, especialmente de aquéllos.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, vino a asentar el sustrato legal necesario para esta transformación. Fundamentalmente, en lo referente a facilitar a los hombres el acceso al cuidado de hijas e hijos desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre quien disfrute, hasta un máximo de 10 semanas, de las 16 correspondientes al permiso por maternidad.

Durante los últimos años, el número de trabajadoras que han disfrutado un permiso de maternidad, ha aumentado ininterrumpidamente. De algo más de 125.000, en 1996, se ha pasado a las 190.000 del año 2000. Sin duda, buena parte de este incremento se debe a la promulgación del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que regulaba nuevas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de los contratos de interinidad, que se celebraran con personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

El número de contratos de sustitución por maternidad aumentó, de 19.260, en 1998, a 37.241, en el año 2000 (28.541 de los cuales se celebraron acogiéndose a la modalidad introducida en el mencionado Real Decreto-Ley).

El número de padres que hacen uso de su derecho a un permiso de paternidad sigue siendo muy escaso. Según datos de la Encuesta de Población Activa, en el cuarto trimestre de 2002, 47.100 mujeres se encontraban disfrutando un permiso de maternidad, mientras que el número de hombres en esta situación era de apenas 300 (el 0,64%).

La jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo es otra de las cuestiones trascendentes a la hora de abordar los problemas que plantea la conciliación de la vida familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores.

La flexibilización de los horarios de trabajo, sin que ésta suponga una merma en los derechos del trabajador/a, sería uno de los objetivos a conseguir.

El trabajo a tiempo parcial, la jornada fluida, la capitalización del tiempo de trabajo, la posibilidad de compartir un puesto de trabajo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo son figuras de flexibilización, que aún no se utilizan ni adecuada ni suficientemente. La negociación colectiva ha de jugar, sin duda, un papel primordial en esta materia.

La implicación del hombre en las tareas domésticas es otra de las asignaturas pendientes que inciden negativamente a la hora de conciliar la esfera pública y la privada.

La Encuesta sobre usos del tiempo, del Instituto de la Mujer, demuestra las profundas diferencias que siguen existiendo, entre hombres y mujeres, en el tiempo dedicado al trabajo doméstico. En 1996, las mujeres dedicaban, como media diaria, 4 horas y 30 minutos más que los hombres a este tipo de tareas. En 2001, ésta diferencia se ha reducido muy levemente; exactamente, en 17 minutos.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, viene a incidir en esta misma realidad. Salvo las tareas relacionadas con “reparaciones del hogar”, el resto del trabajo doméstico es realizado, muy mayoritariamente, por las mujeres.

Buena parte de las actuaciones propuestas en este apartado ya fueron esbozadas en la “Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional”, publicada por el Instituto de la Mujer en 2001, y forman parte, ahora, de los siguientes objetivos, recogidos en este IV Plan de Igualdad de Oportunidades:

- Impulsar cambios normativos que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y familiar y realizar un seguimiento de resultados de las medidas legislativas ya implantadas.

- Impulsar otras medidas que faciliten la conciliación de vida laboral y familiar.

ÁREA 7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
7.1. IMPULSAR CAMBIOS NORMATIVOS QUE FACILITEN LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y REALIZAR UN SEGUIMIENTO DE RESULTADOS DE LAS MEDIDAS LEGISLATIVAS YA IMPLANTADAS.	7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten el permiso de maternidad, durante, al menos, cuatro semanas.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por esta razón.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.1.3. Estudiar la posibilidad de adecuar el permiso de lactancia a las necesidades emanadas de las circunstancias laborales actuales.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.1.4. Proponer a los agentes sociales y económicos que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.1.5. Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.	• Ministerio de Hacienda • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
7.2. IMPULSAR OTRAS MEDIDAS QUE FACILITEN LA CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	7.2.1. Realizar un estudio, sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos.	• Instituto de la Mujer
	7.2.2. Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral.	• Instituto de la Mujer
	7.2.3. Fomentar el teletrabajo y la flexibilización de horarios comerciales, escolares y laborales, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	7.2.4. Impulsar la creación de centros y servicios para conciliar la vida familiar *y laboral,* en colaboración con las comunidades autónomas y corporaciones locales, para establecer servicios de atención de necesidades puntuales de las trabajadoras y trabajadores.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.5. Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil, para la atención de menores de 0 a 3 años.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.6. Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.	• Ministerio de Hacienda • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.7. Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.	• Ministerio de Educación, Cultura y Deporte • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.8. Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	7.2.9. Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a la sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.	• Instituto de la Mujer

ÁREA DE COOPERACIÓN

ÁREA 8.- COOPERACIÓN

El desarrollo de una política de igualdad de oportunidades, si se quiere que sea realmente eficaz, no puede hacerse sin contar con la colaboración de las distintas administraciones públicas y las ONG, ni carecer de la adecuada coordinación con los organismos internacionales que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Así, se plantea, como imprescindible, establecer y reforzar los mecanismos de colaboración adecuados con los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias y las corporaciones locales.

El papel, cada vez más importante, que juegan, en nuestra sociedad, los organismos internacionales, especialmente los relacionados con la Unión Europea, hacen necesario el reforzamiento de la participación española, a todos los niveles, en el desarrollo de políticas, proyectos o programas que, en el ámbito internacional, se realicen a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

La incorporación de la igualdad de oportunidades en todas las actuaciones que se realizan en el marco de la cooperación internacional, fundamentalmente en aquellas áreas geográficas de actuación preferente, será un objetivo fundamental de este Plan. El apoyo a las ONG, la colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) o la continuación del programa de formación en cooperación internacional “Mujeres y desarrollo” son algunas de las actuaciones que se prevén en esta área.

Así pues, dentro del apartado *cooperación,* el IV Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres, 2003-2006, plantea una serie de actuaciones dirigidas a la consecución de los siguientes objetivos:

- Fomentar la cooperación con comunidades autónomas, Federación Española de Municipios y Provincias y corporaciones locales.
- Reforzar la presencia y la participación española, en los organismos internacionales, tanto comunitarios como extracomunitarios.
- Fomentar la cooperación al desarrollo con las ONG y otras instituciones.

ÁREA 8.- COOPERACIÓN

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
8.1. COOPERAR CON COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y CORPORACIONES LOCALES.	8.1.1. Colaborar con las CC.AA., para perfeccionar la recogida de información en los ámbitos relativos a la igualdad de oportunidades.	• Instituto de la Mujer
	8.1.2. Reforzar y afianzar los mecanismos de colaboración con los organismos de igualdad de las comunidades autónomas y corporaciones locales, para desarrollar programas conjuntos y ampliar servicios a favor de las mujeres.	• Instituto de la Mujer
	8.1.3. Establecer grupos de trabajo con las CC.AA., para el intercambio de Buenas Prácticas.	• Instituto de la Mujer
	8.1.4. Reforzar la colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, para el desarrollo de programas a favor de las mujeres.	• Instituto de la Mujer
8.2. REFORZAR LA PRESENCIA Y LA PARTICIPACIÓN ESPAÑOLA EN LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES, TANTO COMUNITARIOS COMO EXTRACOMUNITARIOS.	8.2.1. Participar activamente en el desarrollo y ejecución de las políticas, proyectos y programas, que se realicen a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, por la Unión Europea, Naciones Unidas y otros organismos internacionales.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	8.2.2. Colaborar con la Unión Europea, Naciones Unidas y los organismos internacionales, en la creación de instrumentos de control, evaluación y difusión de los resultados de las acciones emprendidas para promover la igualdad de oportunidades.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	8.2.3. Difundir, en las comunidades autónomas, ONG e institutos y seminarios universitarios, información sobre los programas, iniciativas y acciones a nivel internacional.	• Instituto de la Mujer
	8.2.4. Seguir apoyando a los organismos internacionales relacionados con la promoción de las mujeres, mediante contribuciones económicas de carácter voluntario.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Instituto de la Mujer

OBJETIVOS	ACTUACIONES	ORGANISMOS RESPONSABLES
	8.2.5. Promover la participación de expertas españolas, en los comités y grupos de trabajo de los organismos internacionales.	• Instituto de la Mujer
8.3. FOMENTAR LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO CON LAS ONG Y OTRAS INSTITUCIONES.	8.3.1. Intensificar la colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), para la incorporación de la igualdad de género, en todas las actuaciones de la cooperación española	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Instituto de la Mujer
	8.3.2. Elaborar una estrategia de la cooperación española para la igualdad entre mujeres y hombres, que incluya la adopción de programas destinados a mejorar la situación de las mujeres.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Instituto de la Mujer
	8.3.3. Apoyar proyectos de ONG, que se realicen en el ámbito de las áreas geográficas de actuación preferente de la cooperación española.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
	8.3.4. Elaborar instrumentos para introducir el mainstreaming de género en todos los programas y proyectos de la cooperación española.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Instituto de la Mujer
	8.3.5. Impulsar la capacitación y sensibilización, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del personal de las instituciones que trabajan en la Cooperación Oficial.	• Ministerio de Asuntos Exteriores • Instituto de la Mujer
	8.3.6. Continuar la formación de expertas en Género y Desarrollo, promoviendo nuevas líneas de trabajo.	• Instituto de la Mujer
	8.3.7. Reforzar el apoyo técnico y asesoramiento a los organismos para la igualdad de los países de América Latina, Caribe y otros países en vías de desarrollo.	• Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Habrá tres niveles de análisis evaluativos: de seguimiento de la ejecución del Plan; análisis cualitativo de esa ejecución, y análisis cuantitativo de la evolución de la situación de las mujeres durante la vigencia del Plan, que, a su vez, se subdividirá en dos análisis: de aspectos objetivos y de aspectos subjetivos.

SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN.

Durante todos y cada uno de los años del vigencia del Plan, se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha del mismo, con estos objetivos fundamentales:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan por la Administración General del Estado (AGE) al finalizar cada año, es decir, qué actuaciones se han puesto en marcha y cuáles no.
- Conocer cómo se ha ejecutado el Plan por la AGE, es decir, qué actividades ha llevado a cabo para dar cumplimiento al mismo.

El **método** o procedimiento a utilizar consistirá en la recogida de una información tipo para todas las actividades, de tal forma que las diferentes unidades de la AGE presenten una información uniforme sobre las actividades por ellas desarrolladas.

Asimismo, se han establecido **indicadores** para todas y cada una de las actuaciones del Plan, cuya cumplimentación informará sistemática y sintéticamente del grado de ejecución de cada actuación.

El grado de cumplimiento de cada objetivo del Plan se deducirá del cumplimiento de las actuaciones que lo desarrollan.

En el primer cuatrimestre de cada año se realizará un informe sobre el seguimiento de la puesta en marcha del Plan. Ello ofrecerá la oportunidad de ir evaluando y, en su caso, de ajustar el Plan, especialmente respecto a la aplicación del principio de *mainstreaming* en todas las políticas.

ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN.

Se pretende conocer la valoración que hacen de la ejecución del Plan las personas representantes de los Ministerios o unidades administrativas implicadas, por un lado, y los grupos de mujeres que han sido blanco de las actuaciones del Plan.

Con el fin de facilitar posibles comparaciones, la **metodología** a utilizar será la misma que la empleada, en 2001, para llevar a cabo la evaluación cualitativa del *III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, y consistirá en la realización de entrevistas en profundidad a las personas responsables de las Políticas de Igualdad en los distintos Departamentos ministeriales y de grupos de discusión con mujeres blanco especial de atención de las políticas puestas en marcha. En ambos casos, se recabará información sobre las necesidades, recursos y forma de poner en marcha el Plan.

ANÁLISIS CUANTITATIVOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.

Este análisis se va a subdividir, a su vez, en dos, según se preste atención a aspectos objetivos o a aspectos subjetivos.

a) Análisis cuantitativo de aspectos objetivos (fuentes secundarias).

El Instituto de la Mujer tiene una base de datos denominada *Mujeres en Cifras*, que se alimenta constantemente y que recoge información sobre:

- Demografía.
- Vida familiar.
- Educación.
- Empleo.
- Salud.
- Política.
- Violencia.
- Marginación.
- Servicios Sociales.

De cada una de estas áreas, hay indicadores de índole cuantitativa que proporcionan información de la situación de las mujeres en un momento dado y a lo largo del tiempo. Así, se habrá de analizar, en la medida de lo posible, la evolución habida durante el periodo de vigencia del Plan.

b) Análisis cuantitativo de aspectos subjetivos (fuentes primarias).

Se pretende estudiar la situación de las mujeres, y su evolución durante los años de vigencia del Plan, respecto a la calidad de vida, las actitudes y los valores, así como respecto a la distribución que hacen de su tiempo.

Con el fin de comparar la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia, la metodología a utilizar será la misma que la usada, en 2001, para llevar a cabo la evaluación cualitativa del *III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. El cuestionario a aplicar será el mismo que el utilizado en 2001, e incluirá preguntas entre otros temas, sobre:

- Usos del tiempo.
- Calidad de vida.
- Estereotipos y valores.
- Actitudes.