



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
13 mars 2009
Français
Original: anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**
Quarante-quatrième session
20 juillet-7 août 2009

**Réponses à la liste des questions soulevées par l'examen
du sixième rapport périodique**

Espagne*

* Le présent rapport n'a pas été revu par les services d'édition.



Réponses à la liste des questions établie par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à l'issue de l'examen du sixième rapport présenté par l'Espagne en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

1. Veuillez fournir des informations sur le processus d'établissement du sixième rapport périodique, en indiquant notamment si des consultations ont été tenues avec les organisations non gouvernementales, en particulier les organisations féminines, et si le rapport a été adopté par le Gouvernement et soumis au Parlement.

Le processus d'établissement du sixième rapport périodique de l'Espagne a été lancé par l'Institut de la femme et a comporté trois volets. Premièrement, des informations ont été recueillies auprès des divers services de l'Institut lui-même ainsi qu'auprès des divers départements qui composent l'administration générale de l'État. Deuxièmement, des informations ont été demandées aux Communautés autonomes, qui sont compétentes en matière de promotion de l'égalité de la femme, conformément à leur Statut d'autonomie. Troisièmement, des contacts ont été pris avec les entités participant au Conseil directeur de l'Institut de la femme, qui collaborent à la réalisation des missions et des objectifs de l'Institut, en leur demandant de décrire leurs principales activités dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

Les informations relatives aux dix-sept Communautés autonomes et aux deux Villes autonomes qui composent l'État espagnol ont été collectées au moyen d'une fiche modèle, qui posait des questions sur les politiques d'égalité mises en œuvre dans les différents domaines d'activité : législation, planification, emploi, violence et autres. Ces fiches ont été jointes au sixième rapport périodique dans l'annexe 2.

Étant donné qu'il n'existe toujours pas d'organe représentant les différentes organisations féminines, les informations ont été demandées aux organisations qui participent au Conseil directeur de l'Institut de la femme. La loi organique 3/2007, en date du 22 mars, relative à l'égalité effective des femmes et des hommes, a créé le Conseil de participation de la femme, dont la composition et le règlement intérieur seront approuvés sous peu.

Parmi les entités représentées au Conseil directeur figurent les deux principaux syndicats, Comisiones Obreras (CC.OO) et Unión General de Trabajadores (UGT), ainsi que les grandes organisations féminines, comme la Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres, Mujeres Progresistas, la Federación Asociada de Mujeres Rurales (FADEMUR) et l'Organización de Mujeres empresarias y Gerencia Activa (OMEGA). Elles ont toutes communiqué des fiches, conçues expressément à cet effet, qui ont été jointes au sixième rapport dans l'annexe 3.

Le Secrétariat général pour les politiques d'égalité a assuré la coordination de la finalisation du rapport et de sa transmission au Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Cadre constitutionnel, législatif et institutionnel

2. En ratifiant la Convention, l'État partie a formulé une réserve qui demeure en vigueur, à savoir que la ratification de la Convention par l'Espagne n'affecte

aucunement les dispositions constitutionnelles relatives à la succession à la Couronne espagnole. Veuillez indiquer si l'État partie envisage de retirer cette réserve.

Le titre II de la Constitution espagnole de 1978 s'intitule « De la Couronne ». Dans cette partie, l'article 57.1 établit le régime de succession à la Couronne, la priorité de l'homme sur la femme y étant consacrée. Cette même Constitution établit, dans son article 168, que la révision du titre II sera approuvée à la majorité des deux tiers du Congrès comme du Sénat et donnera lieu à la dissolution des Cortès. Les nouvelles Chambres élues devront ratifier la décision et procéder à l'étude du nouveau texte constitutionnel, qui devra être approuvé par les deux Chambres à la majorité des deux tiers. Après avoir été approuvée par les Cortès, la révision sera soumise à ratification, par voie de référendum.

Aux termes d'un accord du Conseil des Ministres du 4 mars 2005, le Gouvernement espagnol a demandé « au Conseil d'État, en formation plénière, un rapport sur les modifications de la Constitution espagnole contenues dans le document joint (...) eu égard aux fins et aux objectifs reflétés dans ledit document ».

Dans le cadre de cette consultation, il était également demandé à l'organe consultatif suprême du Gouvernement de se prononcer sur la possibilité de modifier l'article 57 de la Constitution espagnole, afin de supprimer la priorité de l'homme sur la femme dans l'ordre de succession à la Couronne.

Le maintien de la priorité de l'homme dans la succession au trône répond à une tradition historique, qui, loin d'être consubstantielle à une monarchie constitutionnelle avec régime parlementaire, comme la monarchie espagnole actuelle, témoigne de la persistance certaine d'une discrimination à l'encontre de la femme, qui a sans doute une portée limitée mais qui revêt une valeur symbolique indéniable car elle figure dans les dispositions constitutionnelles relatives au pouvoir central.

Le Conseil d'État a affirmé que la suppression de la priorité masculine dans l'accès à la couronne répondrait à la volonté largement majoritaire du peuple espagnol et permettrait à l'Espagne de rejoindre le concert des autres monarchies européennes, qui ont un profil constitutionnel et sociologique analogue à la monarchie espagnole et qui ont précédé celle-ci dans la suppression de la priorité masculine, instaurant la pleine égalité entre les deux sexes dans la succession au trône.

Dans son avis, il propose une rédaction concrète de l'article 57.1 de la Constitution espagnole, qui serait libellé comme suit :

« La Couronne d'Espagne est héréditaire pour les successeurs de S. M. Juan Carlos I de Bourbon, légitime héritier de la dynastie historique. Son fils, le Prince héritier Felipe de Bourbon, lui succèdera, et, après celui-ci, la succession au trône suivra l'ordre régulier de primogéniture et de représentation, la ligne antérieure étant toujours préférée aux postérieures; dans la même ligne, le degré le plus proche étant préféré au degré le plus lointain; et, au même degré, la personne plus âgée à la moins âgée. »

Il faudrait aussi, d'après l'organe consultatif suprême du Gouvernement, ajouter un nouveau paragraphe 6 à l'article 57, afin d'actualiser toutes les références faites dans le corps du texte constitutionnel au Roi et au Prince héritier :

« Lorsqu'il est fait mention dans la Constitution du Roi et du Prince, sont visés sans distinction le Roi ou la Reine et le Prince ou la Princesse, selon le cas. »

Si le consensus social et politique pour réaliser cette réforme est pratiquement unanime, il ne faut pas perdre de vue que la volonté politique est d'abord simultanément tous les changements constitutionnels souhaités, c'est-à-dire pas seulement ceux qui touchent à la Couronne mais aussi, comme cela est indiqué dans la demande d'avis consultatif remise par le Gouvernement au Conseil d'État, ceux qui concernent la réglementation des Communautés autonomes, l'incidence constitutionnelle du processus d'intégration européenne et la réforme du Sénat.

La nécessité d'engager le processus élargi de réforme, qui prévoit la dissolution des Cortès et la tenue d'élections générales, ainsi que la volonté de dégager le plus vaste consensus possible sur la totalité de la réforme jouent à cet égard un rôle déterminant.

Si l'approbation de la loi organique 3/2007, en date du 22 mars, relative à l'égalité effective des femmes et des hommes a donné lieu à un débat public sur la succession à la Couronne, aucune initiative parlementaire n'est pour le moment prévue.

3. Selon l'article 96.1 de la Constitution espagnole de 1978, la Convention fait partie de l'ordre juridique interne. Veuillez indiquer si les dispositions de la Convention ont été directement invoquées dans des affaires portées devant les tribunaux et dans quelle mesure elles l'ont été. Veuillez également fournir des informations sur l'issue de ces affaires et indiquer quels sont les recours, administratifs ou autres, dont disposent les femmes victimes de discrimination.

L'article 53.2 de la Constitution espagnole permet à tout citoyen de demander la protection des libertés et des droits reconnus à l'article 14 et à la section première du chapitre deux (parmi lesquels figurent le droit à l'égalité et à la non discrimination pour raison de sexe) par une action fondée sur les principes de la priorité et de la procédure sommaire et, le cas échéant, par le recours individuel d'*amparo* devant le Tribunal constitutionnel.

En application de ce principe, les lois qui régissent les procédures devant les diverses juridictions visent à assurer que les droits fondamentaux sont protégés d'abord par les juges et les tribunaux grâce à des procédures judiciaires prioritaires et sommaires, sans préjuger de la possibilité, une fois épuisée la voie ordinaire, de saisir le Tribunal constitutionnel d'une demande d'*amparo* pour la protection du droit fondamental en question.

En présence de mesures administratives portant atteinte au droit fondamental à l'égalité, la protection est renforcée et diverses options sont envisageables pour la révision des textes concernés :

a) Un particulier peut engager des recours administratifs contre sa propre administration (recours en appel (« *alzada* »), demande de révision, recours de réintégration (« *reposición* »), articles 107 et suivants de la loi 30/1992.

b) L'administration peut procéder à des révisions d'office.

c) Une procédure prioritaire et sommaire peut être engagée devant l'instance juridictionnelle, lorsque le particulier poursuit l'administration.

d) Un recours individuel d'*amparo* peut être déposé devant le Tribunal constitutionnel, si le particulier considère que le juge ou le tribunal n'a pas protégé adéquatement son droit fondamental à l'égalité.

Sans être une pratique courante, il est de plus en plus fréquent que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes soit invoquée dans les actions en justice pour violation du droit à l'égalité et pour discrimination en raison du sexe. La Convention est aussi invoquée par les tribunaux et les instances judiciaires comme base de leurs décisions. On ne dispose pas de statistiques sur la fréquence avec laquelle la Convention est invoquée dans les actions en justice.

Les décisions exposées ci-après invoquent comme fondement du droit à la non-discrimination pour raison de sexe, entre autres, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes :

Tribunal constitutionnel (en formation plénière). Décision 12/2008, en date du 29 janvier

Élections : Candidatures : Présentation : Obligation d'une répartition équilibrée des hommes et des femmes : finalité : donner effet aux articles 9.2 et 14 de la Constitution espagnole dans le domaine de la représentation politique, pour laquelle il est évident que, si les hommes et les femmes sont formellement égaux, ces dernières ont toujours souffert d'une subordination de fait : dépassement d'une réalité sociale caractérisée par la présence moindre des femmes dans la vie publique : mesure n'établissant pas de discrimination inverse ou compensatoire (favorisant un sexe plutôt que l'autre), mais recherche d'un équilibre entre les sexes, qui ne soit pas non plus strictement paritaire : effet jouant dans les deux sens, dans la mesure où le pourcentage vaut également pour l'un ou l'autre sexe; destinataires : partis, fédérations et coalitions de partis et groupements d'électeurs : légitimité constitutionnelle de l'imposition de cette mesure à ces derniers : mesure raisonnablement motivée et non préjudiciable à l'exercice des droits fondamentaux : la liberté de présentation des candidatures n'est pas et ne peut être absolue : nouvelle limitation juridique, qui n'est pas unique et ne manque pas de fondement constitutionnel; nature : il ne s'agit pas d'une condition d'éligibilité ni d'une cause d'inéligibilité : cette mesure n'affecte pas le droit d'un individu de se présenter à une élection : elle ne suppose pas le traitement négatif d'une personne, d'un sexe ou l'autre : à l'évidence, elle ne donne pas lieu à un traitement différencié des candidats pour raison de sexe : les pourcentages sont établis également pour les candidats de l'un et l'autre sexe : il ne s'agit pas d'une mesure fondée sur des critères de majorité/minorité, mais uniquement sur le sexe, qui divise naturellement la société en deux groupes de taille équivalente; réglementation légale: elle ne porte pas atteinte à la réglementation constitutionnelle des partis politiques ni au droit fondamental d'association : limitation proportionnée et constitutionnellement légitime : elle ne porte pas atteinte non plus à la liberté idéologique des partis politiques ni à leur liberté d'expression : elle ne porte pas atteinte au droit fondamental à l'égalité face à la loi : elle ne porte pas atteinte non plus au droit de vote ou au droit de se présenter à une élection : elle ne porte pas atteinte au droit des citoyens de participer aux affaires publiques, ni à la réglementation constitutionnelle sur les électeurs et les personnes éligibles.

Décision 214/2006, en date du 7 juillet, accordant le droit d'*amparo* à la plaignante car la décision de l'Inem de suspendre la demande d'emploi de la travailleuse concernée durant la période obligatoire de congé maternité, l'empêchant ainsi de figurer sur la liste des candidats à une offre d'emploi pour laquelle elle remplissait les conditions et portant ainsi atteinte à ses possibilités d'accès au marché du travail, n'avait aucune justification raisonnable, ce qui a eu un effet discriminatoire sur la plaignante pour raison de sexe, en violation de l'article 14 de la Constitution espagnole.

Décision 182/2004, en date du 4 juillet, accordant le droit d'*amparo* à la plaignante. La Haute Cour a estimé qu'il ressortait de la décision d'instance que les grossesses et maternités successives de la plaignante avaient été utilisées comme prétexte pour ne pas lui confier des tâches juridiques de caractère plus important, ce qui a été préjudiciable à sa promotion économique et a conduit finalement à un transfert de son poste de travail vers un département distinct du département d'origine, de sorte que la décision de l'entreprise a résulté en une discrimination pour raison de sexe [FJ 7]. 2. – La plaignante n'a pas fourni d'éléments à charge sur le préjudice subi, mais le lien de cause à effet entre les faits dénoncés et le motif juridiquement pertinent sur lequel ces faits sont fondés (la triple maternité) a été pleinement démontré [FJ 7]. 3. – L'organe judiciaire ne peut se limiter à déterminer si la différence de traitement dénoncée a, en théorie, une justification objective et raisonnable, comme s'il s'agissait d'un problème relatif à la clause générale d'égalité, mais il doit analyser, de façon concrète, si ce qui apparaît comme une différenciation formellement raisonnable ne recouvre pas ou ne permet pas de recouvrer une discrimination contraire à l'article 14 de la Constitution espagnole (Décisions du Tribunal constitutionnel 145/1991, 286/1994) [FJ 7].

Tribunal Suprême (Chambre civile, première Section). Décision 173/2004, en date du 10 mars; Décision 1113/1997, en date du 13 décembre; et Décision 1112/1997, en date du 12 décembre

Recours en cassation pour demander un titre nobiliaire qui, d'après une législation discriminatoire, est attribué aux hommes. Outre les règles antidiscriminatoires nationales, sont invoqués les traités internationaux qui imposent l'obligation de non-discrimination pour raison de sexe. Le recours en cassation a été rejeté car les faits se sont produits antérieurement à la promulgation de la Constitution de 1978. À partir de la STC 126/1997, du 3 juillet, il a été considéré que la législation historique applicable à la transmission régulière des titres nobiliaires – fondée sur la règle ou le critère de la préférence de l'homme sur la femme à égalité de lignée ou de rang – ne paraît pas contraire à l'article 14 de la Constitution espagnole.

Tribunal Supérieur de Justice de Navarre (Chambre sociale, Première Section). Décision 137/2006, en date du 30 mai. Une plainte a été déposée pour violation du droit à la non-discrimination pour raison de sexe dans le milieu du travail et, concrètement, pour la violation du droit à la promotion professionnelle, lorsque l'accès des travailleuses d'un département à l'autre est entravé, sans aucune justification objective. Le Tribunal Supérieur de Justice a confirmé la décision d'instance, qui condamnait l'entreprise pour comportement discriminatoire.

Tribunal Supérieur de Justice de Cantabrie (Chambre sociale). Décision 1161/2005 du 14 novembre. Un syndicat a engagé une action en justice pour

discrimination sexiste de l'entreprise en matière d'embauche de femmes à des postes de travail où elles étaient minoritaires. Outre le non-respect de l'action positive envisagée dans la Convention en faveur de l'emploi de femmes qui, toutes choses égales par ailleurs, sont moins représentées dans la catégorie ou le groupe professionnel concerné, la discrimination constatée n'est pas seulement directe mais également indirecte; violation du droit fondamental à la non discrimination pour raison de sexe et renversement de la charge de la preuve.

L'article 14 de la Constitution espagnole de 1978 établit le droit à l'égalité devant la loi et à la non discrimination pour raison de sexe. En tant que droit fondamental, ce droit bénéficie de la plus haute protection accordée aux autres droits fondamentaux, à savoir le recours d'« *amparo* » devant le Tribunal constitutionnel, avant lequel doivent être épuisés tous les recours judiciaires ordinaires, dès lors que l'action engagée concerne la violation du droit à l'égalité entre femmes et hommes.

Jusqu'à l'approbation de la loi organique relative à l'égalité effective des femmes et des hommes, le renversement de la charge de la preuve existait dans le domaine social, puisque, dans les procédures où le plaignant mettait en cause des pratiques discriminatoires pour raison de sexe, c'était au défendeur qu'il appartenait de prouver l'absence de discrimination dans les mesures adoptées ainsi que la proportionnalité de ces mesures. Depuis l'entrée en vigueur de ladite loi, le renversement de la charge de la preuve a aussi été introduit dans les juridictions civiles et les contentieux administratifs, pour les procédures qui concernent les cas de discrimination sexiste.

4. Il est indiqué dans le rapport que la loi organique n° 3/2007, en date du 22 mars 2007, relative à l'égalité effective des femmes et des hommes a créé de nouveaux mécanismes institutionnels, dont le Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes, les Unités pour l'égalité et le Conseil pour la participation de la femme, et préconise l'élaboration d'un plan stratégique pour l'égalité des chances. Veuillez indiquer quelles sont les mesures de coordination entre ces mécanismes pour la mise en œuvre du Plan stratégique pour l'égalité des chances (2008-2011) et leurs relations avec le Secrétariat général pour les politiques d'égalité et l'Institut de la femme.

Le Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes, en tant qu'organe collégial interministériel, est rattaché au Ministère de l'égalité et relève juridiquement du Ministre de tutelle.

Sa composition et son fonctionnement sont réglementés par le Décret royal 1370/2007, en date du 17 octobre, modifié par le Décret royal 41/2009, en date du 23 janvier, qui rattache ce Comité au Ministère de l'égalité, compte tenu de la création récente de ce Ministère par le Décret royal 432/2008, en date du 12 avril, restructurant les départements ministériels.

Le Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes a pour finalité la surveillance de la prise en compte active du principe de l'égalité de traitement et des chances dans les pratiques de l'administration générale de l'État, ainsi que la coordination des politiques et des mesures adoptées par les divers départements ministériels en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Le Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes exerce les fonctions suivantes :

1. Suivi et coordination de l'application du principe de l'égalité de traitement et des chances entre femmes et hommes dans l'administration générale de l'État et de sa prise en compte active dans l'adoption et l'exécution des dispositions normatives, la définition des politiques publiques, les crédits budgétaires correspondants et l'élaboration de l'ensemble des activités de l'administration.

2. Analyse, débat et suivi du *Plan stratégique pour l'égalité des chances*, que le Gouvernement approuvera périodiquement, conformément aux dispositions de l'article 17 de la loi relative à l'égalité effective des femmes et des hommes.

3. Coordination et supervision de l'élaboration du rapport périodique du Gouvernement établi conformément à la loi organique, sur l'application effective du principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble des activités de l'État.

4. Suivi et coordination de l'élaboration et de l'application des rapports d'impact sur l'égalité des sexes et des actions des Unités pour l'égalité constituées dans chaque département ministériel, ainsi que de la participation des femmes à des postes de représentation et de direction dans l'administration générale de l'État.

5. Suivi des accords conclus et du développement des actions entreprises au sein de l'Union européenne et des organismes internationaux pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes et l'élimination de toute discrimination pour raison de sexe, sans préjudice des compétences attribuées dans ce domaine à d'autres organes.

6. Toutes les autres tâches qui lui sont confiées par le Gouvernement.

Le Comité interministériel pour l'égalité entre hommes et femmes est constitué par le Ministre de l'égalité, qui le préside, les responsables du Secrétariat général pour les politiques d'égalité et du Sous-Secrétariat à la Présidence, qui exercent, respectivement, les fonctions de premier et deuxième vice-présidents du Comité; et les membres suivants : les responsables des Sous-Secrétariats de tous les départements ministériels; le Commissaire du gouvernement pour la lutte contre la violence sexiste; la responsable de la Direction générale pour l'égalité dans l'emploi; la responsable de la Direction générale pour la lutte contre la discrimination; la responsable de la Direction générale de l'Institut de la femme; un représentant du Ministère de la Présidence, ayant rang de directeur général, désigné par la Ministre : un représentant du Secrétariat général à l'emploi, ayant rang de directeur général, désigné par le Secrétaire général.

Le Décret royal 432/2008, en date du 12 avril, restructurant les départements ministériels, a créé pour sa part le Ministère de l'égalité et établit qu'il appartient à ce Ministère de proposer et d'exécuter les politiques du Gouvernement en matière d'égalité, de lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence sexiste. Il lui appartient, en particulier, d'élaborer et de développer des actions et des mesures destinées à assurer l'égalité de traitement et des chances dans tous les domaines, notamment entre femmes et hommes, et d'encourager la participation sociale et politique des femmes.

Le Décret royal 1135/2008, en date du 4 juillet, mettant en place la structure organique fondamentale du Ministère de l'égalité, établit le rattachement de l'Institut de la femme et du Conseil de participation de la femme au Ministère de l'égalité, au travers du Secrétariat général pour les politiques d'égalité, organe directeur dudit ministère.

Pour ce qui est du Plan stratégique pour l'égalité des chances (2008-2011), qui a été approuvé par le Gouvernement en Conseil des Ministres le 14 décembre 2007, et qui constitue le principal instrument de mise en œuvre de la loi organique susmentionnée dans le cadre de l'administration générale de l'État, est prévu pour une période de quatre ans (2008-2011). Ce Plan stratégique s'articule autour de douze axes : participation politique et sociale; participation économique; coresponsabilité; éducation; innovation; connaissances; santé; sensibilisation; prise en compte de la diversité et de l'intégration sociale; violence sexiste; politique extérieure et de coopération; et protection du droit à l'égalité.

Ces douze axes seront régis par quatre principes directeurs qui serviront d'« armature » à l'ensemble : redéfinition d'un modèle de citoyenneté conformément aux critères de l'époque actuelle, autonomisation des femmes, démarginalisation des questions d'égalité entre les sexes et reconnaissance de l'innovation scientifique et technique comme force de changement social. Pour chaque axe, sont définis un cadre théorique explicatif, un diagnostic de situation, des objectifs stratégiques et des propositions d'action. Le budget du Plan stratégique pour l'égalité des chances correspondant aux actions financées par l'administration espagnole pour la période 2008-2011 s'élève à 3 690 249 738 euros.

S'agissant du Conseil de participation de la femme, un processus de réglementation est en cours, qui établira son régime de fonctionnement, ses compétences et sa composition.

Enfin, il faut indiquer que toutes ses institutions relèvent de la Ministre de l'égalité.

5. Il est indiqué au paragraphe 40 du rapport que la loi organique n° 3/2007 contient une définition de l'action positive et du cadre général dans lequel celle-ci doit s'inscrire. Veuillez indiquer si les termes utilisés sont synonymes des mesures temporaires spéciales visées au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et dans la recommandation générale n° 25 du Comité. Veuillez décrire également le processus d'adoption desdites mesures.

Selon l'article 11 de la loi organique, pour assurer l'application effective du droit constitutionnel relatif à l'égalité, les pouvoirs publics adopteront des mesures spécifiques en faveur des femmes, afin de remédier aux situations flagrantes d'inégalité de fait avec les hommes. Ces mesures, qui seront applicables tant que subsisteront ces situations, doivent être raisonnables et proportionnées par rapport à l'objectif poursuivi dans chaque cas. Les personnes physiques et morales privées pourront également adopter ce type de mesures selon les termes établis par la loi.

Ainsi, l'article 14.6 stipule que, compte tenu des difficultés particulières que rencontrent les femmes de groupes particulièrement vulnérables, notamment les femmes appartenant à des minorités, les femmes migrantes, les petites filles, les femmes souffrant d'un handicap, les femmes âgées, les veuves et les femmes victimes de violences sexistes, les pouvoirs publics pourront adopter, également, des mesures d'action positive.

La loi précise dans les articles suivants les situations concrètes dans lesquelles les pouvoirs publics adopteront des mesures d'action positive.

Selon l'article 26.1.e, les autorités publiques adopteront des mesures d'action positive en faveur de la création et de la production artistiques et intellectuelles des

femmes, encourageant les échanges culturels, intellectuels et artistiques au niveau national et international, et la conclusion d'accords avec les organismes compétents.

L'article 32.3 précise que l'administration espagnole encouragera des mesures d'action positive qui favorisent des changements significatifs dans la mise en œuvre du principe d'égalité, aussi bien au niveau de l'administration que dans le mandat des entités espagnoles de coopération pour le développement elles-mêmes.

L'article 43 dispose que, eu égard aux autres dispositions légales, des mesures d'action positive pourront être introduites dans le cadre des négociations collectives pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi et l'application effective du principe d'égalité de traitement et de non discrimination dans les conditions de travail des femmes et des hommes.

Enfin, la onzième disposition supplémentaire modifiant la loi sur le statut des travailleurs ajoute un nouvel alinéa au texte de l'article 27 dudit statut, qui établit que, sans porter atteinte aux dispositions des alinéas antérieurs, des mesures d'action positive pourront être introduites dans le cadre des négociations collectives pour faciliter l'accès des femmes à toutes les professions. À cet effet, des réserves et des préférences pourront être précisées dans les conditions d'embauche, de façon que, pour les mêmes critères d'admissibilité, soient préférées des personnes du sexe le moins représenté dans le groupe ou la catégorie professionnelle visée.

En outre, les négociations collectives permettront d'établir ce type de mesures au niveau de la définition des catégories professionnelles et des dispositifs de promotion et de formation, de façon que, pour les mêmes critères d'admissibilité, soient préférées des personnes du sexe le moins représenté dans le groupe, la catégorie professionnelle ou le poste de travail visé.

6. Veuillez préciser les efforts entrepris par l'État partie en vue de parvenir à la parité entre les femmes et les hommes aux postes de responsabilité dans l'administration générale de l'État et les organismes publics et entreprises étatiques.

Tout d'abord, la loi organique réglemente les conditions de la participation politique des femmes, sur la base du principe d'une représentation ou d'une composition équilibrée. Il s'agit ce faisant d'assurer une représentation suffisamment importante des deux sexes dans les organes de direction et les fonctions de responsabilité et de réglementer le régime électoral général, appliquant ainsi les récents textes internationaux en la matière et progressant sur la voie de la garantie d'une représentation politique équilibrée des femmes et des hommes, l'objectif fondamental étant d'améliorer la qualité de cette représentation et, partant, de notre propre fonctionnement démocratique.

Par ailleurs, le Plan stratégique pour l'égalité des chances (2008-2011) établit comme axe prioritaire d'action la participation politique, sociale et économique des femmes. Il est instamment demandé aux pouvoirs publics, dans le cadre des missions qui leur sont confiées, d'atteindre les objectifs stratégiques suivants :

- Renforcer la participation des femmes aux fonctions de représentation et de décision politique, afin d'arriver à un équilibre entre les deux sexes.
- Renforcer la participation des femmes aux fonctions de représentation et de direction de l'administration espagnole.

- Renforcer la participation des femmes aux fonctions de direction et de responsabilité au sein du pouvoir judiciaire.
- Renforcer la participation des femmes aux postes de direction des entreprises.
- Renforcer la participation des femmes aux postes de direction et de responsabilité au sein des médias.
- Supprimer les obstacles qui empêchent la participation des femmes.
- Établir des Unités pour l'égalité au sein des Ministères.
- Encourager les activités menées par les Observatoires sur l'égalité.
- Promouvoir l'employabilité, la qualité de l'emploi et l'égalité salariale des femmes.
- Veiller à l'égalité des chances entre femmes et hommes et encourager des actions socialement responsables dans les entreprises.
- Promouvoir l'entrepreneuriat et l'autonomisation économique des femmes.
- Analyser et mesurer la participation économique des femmes et des hommes, afin d'assurer la parité.

7. Il est indiqué dans le rapport que si la loi exige que les listes de candidats aux élections au Congrès des députés, aux élections municipales et aux élections au Parlement européen et aux assemblées législatives des Communautés autonomes reflètent une représentation équilibrée des femmes et des hommes, cette règle n'est pas applicable aux élections municipales lorsque la commune compte moins de 3 000 habitants. Veuillez donner des informations sur le niveau de participation à la vie politique des femmes vivant dans ces municipalités, y compris le pourcentage de candidates et les mesures prises pour assurer cette participation.

La Federación Española de Municipios y Provincias, dans laquelle existe une Unité pour l'égalité, fait part de l'effet positif de la loi organique sur l'augmentation du pourcentage de femmes dans les mairies et les conseils de toutes les municipalités du territoire. Dans les premières, ce pourcentage est passé de 12,56 % en 2003 à 14,60 % en 2007. Dans les Conseils, il est passé de 25,53 % en 2003 à 31 % en 2007.

Pour ce qui est des municipalités de moins de 5 000 habitants, qui sont celles où la loi organique n'obligeait pas à présenter des listes électorales avec une représentation équilibrée (40/60), la Fédération espagnole des municipalités et des provinces signale que, dans la grande majorité de ces municipalités, des listes paritaires ont été présentées, y compris beaucoup de listes dans lesquelles il y avait plus de candidates femmes que de candidats hommes. Les explications données pour expliquer ce phénomène sont principalement de deux ordres, soit la loi relative à l'égalité effective a eu un effet d'entraînement, soit, étant donné qu'il s'agit de postes politiques donnant très peu de prérogatives, ils n'intéressent pas les hommes. Il semble que cette deuxième explication soit la plus plausible, mais il faudrait réaliser des études à cet égard.

- Le pourcentage de femmes qui occupent des sièges de conseillers est de 11 427, soit 27 % du total.

- Le nombre de femmes qui occupent des postes de maires est de 872, soit 14,84 %.
- Les postes de conseillers où les femmes sont les plus représentées sont les suivants :
 1. Égalité/Femmes : 88,94 %
 2. Service sociaux : 56,61 %

Les postes de conseillers où les femmes sont le moins représentées sont les suivants :

1. Urbanisme et travaux publics : 13,68 %
2. Environnement : 16,64 %

La participation des femmes à la vie publique est très tributaire, pour l'ensemble d'entre elles, de la répartition du pouvoir entre les partis politiques au moment de l'élaboration de leurs listes électorales, qu'il s'agisse d'élections locales, au niveau des communautés autonomes ou au niveau national. S'il est vrai que la loi organique a favorisé une augmentation de la présence des femmes, les fonctions à pouvoir sont toujours réparties majoritairement entre les hommes, maintenant les stéréotypes pour ce qui est des charges féminines ou masculines.

Dans les petites municipalités, le mouvement associatif, principalement de femmes, contribue à développer sensiblement leur présence dans la vie politique; il les autonomise dans une grande mesure au moyen de la création de réseaux de plus en plus denses.

8. Veuillez indiquer si des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention et à la recommandation générale n° 25 ont été prises, comme l'avait recommandé le Comité dans ses observations finales précédentes (A/59/38, deuxième partie, par. 343) en vue d'accélérer le progrès des femmes, en particulier aux postes de décision dans des secteurs tels que le service diplomatique et la magistrature. Veuillez fournir des statistiques sur l'équilibre des sexes pour toutes les nominations aux conseils, organismes publics et mécanismes consultatifs gouvernementaux. Par ailleurs, veuillez fournir des données ventilées par sexe sur la représentation des femmes dans les forces armées.

Pour ce qui est des relations extérieures, le pourcentage de femmes dans le corps diplomatique augmente, puisqu'il était de 19 % en 2008. Les données récentes du Ministère des affaires extérieures (octobre 2008) montrent les progrès relatifs réalisés par rapport aux données de 2006 consignées dans le VIème rapport.

	<i>Total pour les deux sexes</i>	<i>Total pour les femmes</i>	<i>Pourcentage de femmes</i>
Ambassadeurs et Représentants permanents	128	17	13,28
Ambassadeurs en mission spéciale	22	8	36,36
Conseillers dans les missions diplomatiques	129	20	15,50
Consuls généraux	89	3	3,37

Le Plan national du Royaume d'Espagne pour l'application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (2000) sur les femmes, la paix et la sécurité, approuvé en novembre 2007 et auquel il est fait référence dans le VI^e rapport, prévoit le suivi et l'évaluation des mesures prévues au travers d'un groupe interministériel. Ce groupe a été constitué en avril 2008 avec des représentants du Ministère des affaires extérieures et de la coopération (y compris l'Agence espagnole de coopération internationale pour le développement – AECID), du Ministère de la défense, du Ministère de l'intérieur, du Ministère de la Justice, du Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport, du Ministère de la santé et de la consommation et du Ministère de l'égalité.

Parmi les mesures figurant dans ce plan, on peut citer la promotion de la présence de femmes dans les missions de maintien de la paix et la formation en matière d'égalité entre femmes et hommes. Le pourcentage de femmes dans les missions internationales était de 7,5 % en 2008.

On commence actuellement à travailler sur le premier rapport de suivi, qui évaluera la mise en œuvre de ce plan.

Le ministère de la défense a publié la résolution 1325 et le plan national sur le site Internet de l'Observatoire des femmes dans les forces armées et encourage la présence de femmes dans les tribunaux et les conseils d'évaluation, notamment, et de gros efforts sont déployés pour faciliter leur déploiement dans les missions à l'extérieur.

Pour sa part, l'Agence espagnole de coopération internationale est sur le point de publier le « *Plan de Acción sobre mujeres y construcción de paz de la cooperación español* », élaboré par la Direction générale de la planification et de l'évaluation des politiques de développement, du Ministère des questions extérieures et de la coopération, en tant que moyen de favoriser la mise en œuvre de la résolution 1325 par tous les secteurs impliqués dans les efforts de coopération de l'Espagne.

Enfin, ces dernières années, la participation de femmes espagnoles très qualifiées (juristes, infirmières, professeurs, etc.) a sensiblement augmenté parmi les observateurs internationaux des processus électoraux en Amérique centrale, en Bosnie-Herzégovine et au Kosovo, ainsi que parmi les coopérants aux programmes de reconstruction suivant des conflits armés.

Dans le domaine judiciaire, les données fournies par le Conseil général du pouvoir judiciaire sont les suivantes :

	31-12-2006		31-12-2007	
	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes
Magistrats/Magistrates				
Tribunal Suprême	80	8	75	7
Magistrats/Magistrates	3 748	43	3873	45
Juges	612	65	617	64
Totaux	4 440	45,7	4 565	46,5

La publication « *Las mujeres en cifras 1983-2008* » de l'Institut de la femme analyse la situation des femmes dans la carrière judiciaire : en 2006, elles représentaient 45,52 %, soit une croissance de plus de 14 points depuis 1995. Malgré cette augmentation, une constante observée tout au long des années considérées est que plus on monte dans la carrière judiciaire, plus le pourcentage de femmes diminue, de sorte que si, dans la catégorie des juges, la présence des femmes est majoritaire et atteignait 65,22 % en 2008, au Tribunal Suprême, elles ne représentaient que 7,41 %.

Participation au niveau du pouvoir judiciaire

	1995		2002		2006	
	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes
Total	3 386	31,02	4 200	39,71	4 695	45,52
Président/ Présidente du Tribunal suprême	1	0	1	0	1	0
Magistrats/Magistrates du Tribunal suprême	96	0	95	1,05	81	7,41
Magistrats/Magistrates	2 543	27,85	3 226	35,77	3 741	43,14
Juges	549	50,09	685	65,26	624	65,22
Total des fonctionnaires en activité	3 192	30,86	3 987	39,85	4 447	45,58
Magistrats/Magistrates du Tribunal suprême surnuméraires	6	0	1	0	1	0
Magistrats/Magistrates surnuméraires	35	5,71	63	19,05	71	22,54
Juges surnuméraires	152	41,45	149	44,97	176	53,41
Total des fonctionnaires surnuméraires	193	33,68	213	37,09	248	44,35

Source : Institut de la femme, à partir des données du Conseil général du pouvoir judiciaire.

Participation des femmes à divers organes constitutionnels

	1992		2000		2004		2007	
	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes	Deux sexes	Pourcentage de femmes
Conseil d'État					28	0	30	6,67
Conseil général du pouvoir judiciaire					20	10,00	18	11,11
Cour des comptes	14	7,14	14	7,14	14	7,14	14	7,14
Conseil électoral central					14	7,14	14	7,14
Conseil économique et social	61	4,92	61	9,84	61	14,75	61	15,25

Source : Institut de la femme à partir des données du Fichier des hauts fonctionnaires, F.I.C.E.S.A.
Les données relatives au Tribunal constitutionnel sont tirées de sa page Internet.

Pour ce qui est des mesures mises en œuvre dans le domaine judiciaire, le Conseil général du pouvoir judiciaire, réuni en formation plénière, a approuvé à l'unanimité, en avril 2007, la création de la *Commission de l'égalité*, conformément

à la troisième disposition additionnelle de la loi organique relative à l'égalité effective des femmes et des hommes.

Les fonctions de cette Commission de l'égalité sont les suivantes : déterminer en réunion plénière les mesures nécessaires pour intégrer activement le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans l'exercice des attributions du Conseil général du pouvoir judiciaire et, en particulier, élaborer les rapports préalables sur l'incidence des règlements sur la situation des femmes. Cette Commission s'emploiera également à améliorer les paramètres d'égalité dans la carrière judiciaire ainsi qu'à renforcer et à faire progresser le processus de conciliation.

Au cours de la période considérée, les politiques d'égalité mises en œuvre dans les forces armées ont permis une amélioration très sensible de la représentation des femmes dans les différents corps. Par rapport aux données du VIème rapport, on observe une augmentation réelle. Dans l'ensemble, le pourcentage de femmes est de 12,3 %, et il est de 6 % environ pour les postes de commandement. Les données ci-après sont tirées du rapport pour 2007-2008 de l'*Observatoire de la femme dans les forces armées* :

	Pourcentage de femmes	Grade le plus élevé par catégorie	
Officiers	5,61	Commandant	148
Sous-officier	1,17	Brigadier	1
		Sergent	30
Soldats et marins	18	Caporal	748

Les données suivantes ventilent les effectifs des armées et des corps communs par sexe :

	Pourcentage de femmes	Pourcentage d'hommes
Armée de terre	24,28	75,72
Marine	13,06	86,94
Armée de l'air	20,48	79,52
Corps communs	33,19	66,81

Ce progrès est le fruit des diverses mesures engagées ces dernières années, parmi lesquelles on peut signaler les suivantes :

- Création d'un climat propice à la participation des femmes.
- Promotion d'une composition équilibrée des commissions d'évaluation afin de faciliter le progrès des femmes.
- Efforts de sensibilisation sociale avec des campagnes publicitaires telles que celles sur « Les femmes dans les forces armées ».
- Célébration du 8 mars, Journée internationale de la femme.
- Promulgation de lois et de règles relatives à la maternité et à la paternité dans les forces armées.

- Ouverture de crèches pour les enfants et d'autres services qui facilitent la participation des femmes.
- Actions de formation sur la démarginalisation des questions de parité et de respect des droits fondamentaux des femmes, sous la houlette de l'Union européenne, du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et de l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (INSTRAW).

Violence contre les femmes

9. Dans ses observations finales précédentes, le Comité s'est dit préoccupé par le nombre de meurtres de femmes par leurs époux ou leurs compagnons actuels ou anciens (A/59/38, deuxième partie, par. 334). Malgré l'adoption de la loi organique n° 1/2004 du 28 décembre 2004 sur les mesures de protection intégrée contre la violence sexiste, il est indiqué dans le rapport que le nombre de femmes tuées en 2007 par leur partenaire actuel ou leur ancien partenaire a atteint des niveaux similaires à ceux des années précédant l'entrée en vigueur de la loi en question (par. 361). Veuillez décrire les mesures prises par l'État partie et les résultats obtenus dans l'action visant à éliminer la violence contre les femmes.

Le 29 juin 2008 marquera le troisième anniversaire de l'entrée en vigueur dans son intégralité de la loi organique 1/2004, en date du 28 décembre, sur les mesures de protection intégrée contre la violence sexiste (ci-après, loi de protection intégrée). À cette occasion, et afin de mettre en œuvre la onzième disposition additionnelle de la loi, le Gouvernement, en collaboration avec les Communautés autonomes, a élaboré un rapport d'évaluation sur les effets de son application dans la lutte contre la violence sexiste. Ledit rapport, qui couvre les mesures adoptées depuis l'approbation de la loi de protection intégrée par les administrations, locales, régionales et de l'État, est joint en annexe. [annexe 1]

Le rapport s'articule autour des engagements pris, sur la base de la loi de protection intégrée, à l'égard des citoyens, des institutions, de différents groupes professionnels et, en particulier, des victimes de cette forme de violence. Sont ainsi exposées les mesures adoptées au cours de cette période par les diverses administrations compétentes – Gouvernement espagnol, Communautés autonomes et Villes autonomes de Ceuta et Melilla - ainsi que par bureau du procureur général et le pouvoir judiciaire.

Un effort important a été mené pour garantir l'application de la loi de protection intégrée, comme en témoigne le fait que soixante-trois réunions du Conseil des Ministres ont adopté des mesures d'application de cette loi. Durant cette période, outre le travail réglementaire, le Gouvernement s'est efforcé, afin de garantir une plus grande efficacité de ces mesures, d'encourager de nouvelles actions urgentes approuvées en Conseil des Ministres : « Accord avalisant des mesures urgentes dans la lutte contre la violence sexiste », en date du 15 décembre 2006, « Accord avalisant des mesures additionnelles dans la lutte contre la violence sexiste », en date du 2 mars 2007 et « Accord avalisant des actions destinées à donner effet aux propositions approuvées à l'unanimité par le Congrès des Députés en matière de violence sexiste », en date du 22 juin 2007. En outre, plus de 20 conférences et réunions sectorielles ont été organisées avec les Communautés

autonomes, au cours desquelles cette question a été abordée de manière complète et détaillée.

Parmi les mesures adoptées, on peut souligner les suivantes : (pour la totalité des mesures, voir le rapport du troisième anniversaire)

Mesures de sensibilisation et de prévention, parmi lesquelles il convient de relever l'approbation du plan national de sensibilisation et de prévention de la violence sexiste

Mesures mises en œuvre dans le domaine de la publicité et des moyens de communication

Formation de professionnels

Mesures mises en œuvre pour garantir le droit à l'information, parmi lesquelles il faut souligner l'accès à un service téléphonique d'information et de conseil, en composant le 016.

Mesures mises en œuvre pour garantir le droit à l'aide sociale intégrée, avec la création du fonds 2005 et 2006, la mise en place de projets autonomes et locaux novateurs ainsi que l'établissement de programmes de téléassistance mobile

10. Il est indiqué dans le rapport que le nombre de demandes d'ordonnances de protection pour des raisons liées à la violence sexiste a progressivement augmenté (par. 363) et que 18,65 % de toutes les demandes présentées au cours de la période allant de juin 2005 à août 2007 avaient été rejetées. Il y est également indiqué que le décret royal n° 2393/2004 relatif aux droits et libertés des étrangers en Espagne et à leur intégration sociale prévoyait la possibilité pour une personne qui avait bénéficié d'une ordonnance d'éloignement mais qui a néanmoins été victime d'un acte de violence de solliciter un permis de séjour temporaire (par. 368). Veuillez préciser les critères pour la délivrance d'un ordre de protection. Veuillez indiquer également, si possible, le pourcentage des ordres de protection qui ont été accordés à des étrangères.

Délivrance d'une ordonnance de protection :

L'ordonnance de protection peut être demandée par toute personne victime de violences physiques ou psychologiques de la part de son conjoint, de son ex-conjoint, d'une personne avec laquelle elle a des relations affectives analogues, de ses enfants ou de ses parents), par son représentant légal ou par les personnes de son entourage familial le plus immédiat, par le procureur ou par le juge.

Elle est demandée au moyen d'un formulaire unique, disponible dans les commissariats, au tribunal de la famille, dans les services sociaux des municipalités, des Communautés autonomes ou de l'État, au Ministère public ou dans les bureaux d'aide aux victimes.

La demande est adressée au tribunal de la famille, au procureur, aux forces et corps de sécurité, aux bureaux d'aide aux victimes, aux services sociaux et aux institutions d'aide dépendant de l'administration publique. Les entités ou organismes d'aide ayant connaissance de situations de violence domestique devront informer immédiatement le tribunal de famille ou le procureur.

La procédure pour la délivrance d'une ordonnance de protection est la suivante : le juge d'instruction convoque la victime, son représentant légal, le

demandeur, le procureur et l'agresseur, assisté, le cas échéant, d'un avocat, pour une audition d'urgence, dans un délai maximum de 72 heures après la présentation de la demande. Le juge entend les parties séparément.

Après l'audience, le juge décide de ce qu'il faut faire concernant la demande de protection, ainsi que du contenu et de la durée des mesures de protection.

L'ordonnance de protection est notifiée aux parties et communiquée par le juge immédiatement, au moyen d'un 'testimonio integro', à la victime et aux administrations publiques compétentes pour l'adoption des mesures appropriées.

L'ordonnance est retranscrite sur le Registre central pour la protection des victimes de violences domestiques.

La protection établie est la suivante :

Mesures pénales : Suivant les circonstances, le juge peut décider de l'emprisonnement provisoire de l'agresseur présumé, de son exclusion du domicile familial et de l'interdiction pour lui d'y retourner, ainsi que de l'interdiction pour l'agresseur de résider dans des lieux déterminés ou d'en approcher et de s'approcher de la victime ou de communiquer avec elle et de la suspension de son droit à la détention ou au port d'armes.

Mesures civiles : Elles doivent être demandées par la victime ou son représentant légal, et dans le cas de personnes mineures ou incapables, elles peuvent être aussi demandées par le procureur, à condition qu'elles n'aient pas déjà été accordées précédemment par une juridiction civile. Ces mesures peuvent consister en l'attribution du droit d'utilisation et de jouissance du domicile familial, en la détermination du régime de garde, de visite, de communication et de séjour avec les enfants et en la fixation du régime de pensions alimentaires. Exceptionnellement, le juge pourra autoriser la femme, qui doit s'entendre à cet effet avec un organisme ou une société publique à permuer l'utilisation attribuée du logement familial dont elle est copropriétaire avec l'agresseur présumé, pour utiliser un autre logement.

Les mesures civiles prévues dans l'ordonnance ont une durée de 30 jours. Pour être prorogées, il faut présenter dans ce délai une demande de séparation, de divorce, de nullité du mariage, de garde d'enfant ou de pension alimentaire. Dans ce cas, les mesures resteront en vigueur durant 30 autres jours sur la présentation de la demande et, durant ce délai, le juge civil devra décider s'il les maintient ou non en vigueur.

Une fois obtenue, l'ordonnance de protection permet d'accéder à d'autres droits :

- La rente active d'insertion (revenu minimum), qui comprend une aide en cas d'un changement de résidence destiné à assurer la protection de la femme.
- L'aide économique prévue à l'article 27 de la loi de protection intégrée, ainsi que les aides établies à cet effet par les Communautés autonomes.
- Droits en matière d'emploi et de sécurité sociale :
- Réduction ou réaménagement du temps de travail, mobilité géographique, changement de lieu de travail, suspension de la relation de travail avec le maintien du poste de travail et extinction de la relation de travail. La

suspension et l'extinction de la relation de travail permettent d'accéder à l'assurance chômage si les conditions générales sont remplies.

- Les absences ou les retards motivés par la situation physique ou psychologique résultant de violences sexistes sont considérés comme justifiés.
- Les travailleuses indépendantes qui cessent leur activité pour donner effet à une mesure de protection les concernant ou à leur droit d'aide sociale intégrée peuvent suspendre le versement de leurs cotisations obligatoires pendant six mois.
- Demande d'un permis de résidence pour circonstances exceptionnelles, qui ne sera accordé que lorsque la condamnation est imposée, et demande de permis de résidence indépendants pour les membres de la famille regroupés.

L'ordonnance est inscrite dans le Registre central pour la protection des victimes de violences domestiques.

Pourcentage d'ordonnances de protection délivrées à des étrangers entre le troisième trimestre 2005 et le deuxième trimestre de 2008 :

05-Q3	05-Q4	06-Q1	06-Q2	06-Q3	06-Q4	07-Q1	07-Q2	07-Q3	07-Q4	08-Q1	08-Q2
30,2	29,4	30,3	31,9	32,3	31,1	32,4	35,3	35,6	35,6	34,9	36,9

Source : « Données statistiques judiciaires en application de la loi 1/2004 : Résumé des trois premières années de mise en œuvre de la loi de protection intégrée » (Conseil général du pouvoir judiciaire, 2008)

11. Il est mentionné dans le rapport que la loi organique n° 1/2004 du 28 décembre 2004 sur les mesures de protection intégrée contre la violence sexiste prévoit la création d'un poste de Procureur général pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et de tribunaux spécialisés dans ce type d'affaire. Veuillez indiquer si ces deux mécanismes ont déjà été mis en place et fournir des informations sur leurs fonctions et structure.

Aussi bien le Procureur spécial pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes que les tribunaux spécialisés envisagés dans la loi de protection intégrée sont opérationnels.

Le Procureur délégué pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes a été nommé par le Décret royal 872/2005, en date du 15 juillet.

La création de tribunaux spécialisés en matière de violence contre les femmes est intervenue progressivement depuis juin 2005. En juillet 2008, on dénombrait 92 juges se consacrant exclusivement à la violence contre les femmes et 366 juges dont les autres fonctions en matière pénale étaient compatibles avec les cas de violence contre les femmes.

- Les deux institutions ont émis de multiples circulaires et ont organisé des réunions de coordination pour assurer un fonctionnement adéquat tant des tribunaux que du bureau du Procureur spécial. Les documents explicatifs suivants sont joints en annexe pour fournir un résumé de leurs activités : *Guía de criterios de actuación judicial frente a la violencia de género* (Conseil général du pouvoir judiciaire 2008 [annexe 2]).
- Procureur général de l'État, Mémoire (2006), 321-339; Mémoire (2007), p. 347-402; Mémoire (2008), p. 480 – 519. [annexes 3, 4 et 5]

12. Veuillez donner des informations sur les affaires dans lesquelles le Service gouvernemental spécial chargé de combattre la violence à l'égard des femmes est intervenu devant les tribunaux (voir par. 374).

Chaque fois qu'intervient un décès suite à un acte de violence sexiste et également chaque fois que l'on a connaissance d'un cas d'une importance particulière, tant du fait de la gravité des lésions que de l'inquiétude sociale qu'il génère, les services juridiques de l'État engagent des poursuites privées, par la voie du responsable de la Délégation spéciale du Gouvernement pour la violence à caractère sexiste, pour défendre les droits et intérêts des membres de la famille des victimes, comme prévu dans la loi de protection intégrée. Entre juillet 2005 et juin 2008, la Délégation spéciale a comparu dans 163 procès au pénal.

Traites de femmes et exploitation de la prostitution

13. Il est indiqué dans le rapport que, dans l'État partie, la prostitution se caractérise par le fait que la demande est essentiellement masculine (99,7 %). Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour supprimer l'exploitation de la prostitution des femmes, notamment pour décourager la demande dans ce domaine, comme l'a recommandé le Comité dans ses observations finales précédentes (A/59/38, deuxième partie, par. 337).

Dans le Plan intégré de lutte contre la traite d'êtres humains, dont l'objectif est d'éviter toute forme de tourisme sexuel en provenance ou en direction de notre pays, figurent des mesures d'information et de sensibilisation visant les voyageurs, les organisations événementielles, les rencontres sportives, les congrès et les autres événements nationaux ou internationaux. Pour décourager la demande, le Plan prévoit également une mesure spécifique consistant à « informer et sensibiliser les entreprises, les institutions et les organisateurs d'événements publics et professionnels à la question de la traite d'être humains ».

C'est dans cette optique que seront organisés des ateliers et des séminaires à l'intention des différents secteurs industriels, commerciaux et professionnels, afin d'influer sur la prévention et la réduction de la demande et de promouvoir des pratiques d'autorégulation et de contrôle. Des campagnes d'information spécifiques seront menées à l'intention du secteur des voyageurs, des institutions et des organisateurs d'événements divers. Ainsi, le domaine d'intervention 1 du Plan définit comme suit l'objectif 2 : sensibiliser la société au problème de la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle, de façon à lui faire parvenir un message clair et convaincant sur la violation des droits fondamentaux que ce phénomène représente et d'éliminer tout risque de permissivité, encourageant le rejet social de ce phénomène et le principe de tolérance zéro.

L'objectif 2 envisage trois formes d'intervention :

1. Réalisation et mise en place de campagnes de communication destinées à l'ensemble de la société sur la violation des droits fondamentaux des femmes se livrant à la prostitution et des victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle.

Les unités responsables sont le Ministère du travail et de l'immigration, le Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport et le Ministère de l'égalité.

2. Le Gouvernement espagnol favorisera la désignation du 18 octobre comme Journée internationale contre la traite de personnes. Les unités responsables seront le Ministère des affaires extérieures et de la coopération et le Ministère de l'égalité.

3. Encourager le contrôle des annonces passées dans les moyens de communication pour prendre contact. L'exécution de cette mesure incombe au Ministère de la Présidence et au Ministère de l'égalité.

14. Au paragraphe 87 du rapport, il est fait état du Plan intégré de lutte contre la traite de personnes à des fins d'exploitation et de ses cinq grands axes d'intervention. Veuillez indiquer si ce plan a déjà été approuvé et, dans l'affirmative, veuillez donner des informations sur les résultats obtenus.

Le Plan intégré contre la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle (2008-2011) a été approuvé par le Conseil des Ministres du Gouvernement espagnol le 12 décembre 2008.

Pour sa mise en œuvre et son suivi a déjà été constitué, sous la présidence du Ministre de l'égalité, un Groupe interministériel de coordination, dont font également parti les Ministères des affaires extérieures et de la coopération, de la Justice, de l'intérieur, de l'éducation, de la politique sociale et du sport, du travail et de l'immigration et de la santé et de la consommation. Ce Groupe a les fonctions suivantes : suivre et évaluer les interventions prévues dans le Plan et élaborer des propositions.

- Servir d'interlocuteur avec le forum contre la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle.
- Présenter des propositions et des conclusions à la Commission de suivi du plan sur les droits fondamentaux.
- Approuver un mémoire annuel qui sera soumis à la Commission déléguée sur l'égalité et au Conseil des Ministres.

Une fois constitué, le Groupe se réunira périodiquement et au moins une fois par trimestre.

À sa première réunion, le Groupe a établi une liste de priorités, parmi lesquelles figurent en premier lieu les changements législatifs proposés dans le Plan.

Les différents départements et institutions impliqués dans la mise en œuvre du Plan devront remettre des rapports de suivi semestriels au Groupe interministériel.

15. Il est indiqué dans le rapport que des difficultés subsistent « en ce qui concerne une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de direction, la règle relative à l'égalité de rémunération et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ». Veuillez préciser si ces difficultés sont liées à des attitudes patriarcales et des stéréotypes profondément ancrés, dont le Comité s'était préoccupé dans les observations finales précédentes (A/59/38, deuxième partie, par. 332), et fournir des informations sur l'action menée en vue de les surmonter, en particulier conformément à l'article 5 a) de la Convention.

Le Plan stratégique pour l'égalité des chances du Gouvernement espagnol pour 2008-2011 mentionne une série d'actions répondant à plusieurs objectifs dans divers

domaines – définis comme stratégiques – pour éliminer efficacement les préjugés qui persistent dans la société espagnole et qui perpétuent l'idée de l'infériorité ou de la supériorité d'un sexe ou de l'autre ou des images stéréotypées de l'homme et de la femme.

À cet égard, le Plan stratégique analyse comme suit la situation :

« La société espagnole est encore victime de stéréotypes et de visons sexistes du rôle des femmes, qui cantonnent celles-ci dans des positions moins favorables que celles des hommes et qui les empêchent de jouir pleinement de leurs droits en tant que citoyennes. Cette discrimination est inacceptable et persistera tant que la société dans son ensemble ne s'emploiera pas à l'éradiquer, non seulement par souci de justice démocratique mais aussi pour éviter le gâchis que représente pour une société qui aspire au progrès et à la modernité, le fait de ne pas tirer parti des capacités, de l'intelligence et de la contribution de la moitié de ses citoyens. »

Conformément aux lignes stratégiques du Plan, sont passés en revue ci-après, par domaines, les objectifs visés et les actions concrètes prévues pour l'élimination des stéréotypes :

Participation politique et sociale :

Objectif : Supprimer les obstacles à la participation des femmes.

Action : Promouvoir, dans le système éducatif, le sens de l'initiative et la capacité décisionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes et éliminer les stéréotypes qui excluent les femmes des postes de responsabilité et de décision.

Participation économique :

Objectif : Favoriser l'employabilité, la qualité de l'emploi et l'égalité salariale des femmes.

Action : Mener des actions de formation professionnelle pour assurer l'égalité des chances en matière d'emploi, à l'intention des femmes et des hommes, afin de modifier les stéréotypes sexistes qui conditionnent les inégalités dont souffrent les femmes dans le milieu du travail.

Éducation :

Objectif : Mettre en œuvre la coéducation dans les projets éducatifs centraux.

Action : Promouvoir des programmes de formation à la coéducation, à l'intention du personnel des centres pédagogiques, de façon à contribuer à l'élimination des stéréotypes et de la répartition sexiste des rôles et garantir ainsi un développement intégré des élèves.

Objectif : Favoriser l'élaboration et la réalisation de programmes d'orientation non sexistes, qui encouragent des choix d'études non discriminatoires.

Action : Favoriser des campagnes d'information et d'orientation professionnelle pour combattre les stéréotypes sexistes, en proposant des modèles auxquels femmes et hommes peuvent s'identifier dans les domaines où elles (ils) ne sont pas encore bien représentées (és).

Innovation :

Objectif : Concevoir des mesures destinées à faire de l'Internet un espace de liberté favorisant le développement des projets de femmes et contribuant à modifier les stéréotypes et les relations entre les deux sexes.

Objectif : Faire en sorte que les administrations publiques puissent jouer un rôle de chef de file pour favoriser l'implication des femmes, grâce à des actions propres à favoriser leur participation au secteur technologique, le renforcement de leurs compétences (fluidité technologique) et l'inclusion des groupes vulnérables.

Action : Favoriser la présence des femmes sur l'Internet, grâce à la promotion de portails, pages et contenus, qui leur permettent de faire part de leurs intérêts et de leurs besoins et tiennent compte de leur diversité :

- Qui développent l'initiative entrepreneuriale des femmes, grâce aux avantages qu'offre l'Internet en matière de coûts et de capacités de communication.
- Qui créent des réseaux et élaborent des contenus, des langues et des modèles adaptés aux besoins et aux perspectives des femmes.
- Qui contribuent à modifier les stéréotypes et les relations entre les sexes.
- Qui contribuent au renforcement de l'estime de soi des femmes et de leur autonomisation.
- Qui servent à défendre leurs droits grâce à la création de réseaux.

Action : Donner de la visibilité à des modèles positifs de femmes créatives, qui contribuent à combattre les stéréotypes masculins et les attitudes misogynes et à éliminer le mythe du manque d'aptitude des femmes dans le domaine technologique.

Santé :

Objectif : Promouvoir l'intégration de la problématique sexospécifique dans les politiques de santé et mettre en œuvre des mesures visant expressément la santé des femmes.

Action : Réaliser une étude sur les effets des stéréotypes sexistes dans les pratiques du Système national de santé et les attitudes du personnel médical face aux inégalités entre les sexes et mettre en évidence les difficultés ainsi que les possibilités d'apporter les changements nécessaires.

Image :

Objectif : Promouvoir des modèles égalitaires impliquant les principaux agents sociaux (médias, système éducatif, groupes d'affinité, milieu familial, ...).

Action : Mener des actions de sensibilisation auprès de la société sur la consommation responsable des produits et services dont la publicité n'utilise pas de stéréotypes sexistes.

Objectif : Veiller à ce que la RTVE et l'agence EFE, ainsi que les entreprises audiovisuelles publiques des Communautés autonomes, respectent dans leur programmation les objectifs prévus aux articles 37 et 38 de la loi organique relative à l'égalité effective des femmes et des hommes.

Action : Mener des études et des analyses sur les contenus particulièrement préjudiciables, comme les jeux vidéos, les programmes sur la vie privée des personnes et les revues et publications destinés aux adolescents, qui contribuent beaucoup aux rôles et stéréotypes sexistes, y compris la violence à l'égard des femmes.

Violence :

Objectif : Renforcer les moyens de sensibilisation et de prévention de la violence sexiste et augmenter le niveau d'implication de la société dans la lutte contre cette violence par une meilleure connaissance des causes et conséquences du phénomène.

Action : Constituer des groupes de travail dans les inspections académiques pour la révision des contenus des manuels et des matériels didactiques, afin d'éliminer les stéréotypes sexistes ou discriminatoires et de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

16. En ce qui concerne le paragraphe 75 du rapport, veuillez donner des informations actualisées sur les progrès accomplis par la Commission de la publicité dans l'élaboration d'un programme d'action tendant à harmoniser l'intervention des administrations publiques face à la « publicité sexiste ».

La Commission de la publicité de l'Observatoire pour l'égalité des chances entre femmes et hommes a confié en 2007 à une équipe d'enquête menée par M^{me} María Teresa García Nieto et M. Carlos Lema Devesa la tâche d'établir un « Guide d'intervention face à la publicité sexiste ».

L'objectif de ce « Guide » était double. D'une part, établir les critères de détection de la publicité sexiste, à la lumière de la législation existante (aux divers niveaux : communautaire, national et Communautés autonomes), mais également mettre en évidence des éléments objectifs permettant de qualifier concrètement une annonce publicitaire de « sexiste ».

D'autre part, le « Guide » visait à élaborer un protocole qui permettra d'uniformiser les interventions des administrations publiques face à une publicité sexiste, en tenant compte des compétences des diverses administrations (centrales, locales et autonomes) dans ce domaine et de l'existence, le cas échéant, d'organes privés d'autorégulation comme, en Espagne, l'Association pour l'autorégulation de la communication commerciale, une association d'entreprises dont font partie les agences de publicité, les annonceurs et les médias.

L'étude a été remise en juillet 2008 et a bénéficié d'un accueil favorable de la part du secteur de la publicité, avec une reproduction au mois de décembre dans la collection Observatorio (n° 12) de l'Institut de la femme. Cette publication est également disponible, depuis lors, sur la page Internet de l'Institut de la femme. (<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>)

17. En ce qui concerne le paragraphe 153 du rapport, veuillez décrire l'action menée actuellement ou les mesures prévues pour combattre les stéréotypes qui font que certaines matières sont essentiellement féminisées ou masculinisées dans les programmes de formation professionnelle de niveau moyen.

Au Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport a été créée une Unité pour l'égalité, conformément à ce qui était prévu dans la loi organique 3/2007, en date du 22 mars, relative à l'égalité effective des femmes et des hommes.

Cette Unité pour l'égalité a les missions suivantes :

- Élaborer des études et des rapports techniques dans le domaine des politiques d'égalité.
- Fournir des conseils et un appui technique aux différentes unités qui composent le Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport.
- Coordonner les interventions du Ministère en matière d'égalité des chances
- Coopérer avec les autres administrations et entités pour encourager l'égalité des chances en matière d'éducation.

D'autre part, le Plan stratégique pour l'égalité des chances compte, parmi ses objectifs stratégiques, les suivants :

Objectif 11 : Encourager la conception et la réalisation de programmes d'orientation non sexistes, qui encouragent des choix d'études non discriminatoires.

Mesures envisagées au titre de cet objectif :

1. Promouvoir des programmes de formation spécifiques dans le domaine de l'orientation non sexiste et non raciste, à l'intention des chargés d'orientation.
2. Encourager la mise au point, à l'intention des étudiants, de guides d'orientation professionnelle, qui intègrent une perspective sexospécifique et une vision interculturelle.
3. Favoriser des campagnes d'information et d'orientation professionnelles, pour lutter contre les stéréotypes sexistes, en proposant des modèles auxquels les femmes comme les hommes peuvent s'identifier, dans les secteurs où ils (elles) sont encore peu représentés (ées).
4. Mettre au point des guides à l'intention des universités et des centres de formation professionnelle pour que, dans les campagnes d'information, d'intégration et d'orientation des étudiants, ils encouragent de façon expresse l'orientation professionnelle non sexiste et non raciste.

18. Il est indiqué dans le rapport que les données concernant le professorat reflètent une ségrégation aussi bien horizontale que verticale (par.158). Veuillez fournir des informations sur la répartition des femmes à différents niveaux, notamment le nombre des femmes ayant les titres de professeur, professeur associée, maître de conférences et chargée de cours. Veuillez indiquer également quelles sont les mesures qui ont été prises pour remédier à cette double ségrégation. Veuillez fournir par ailleurs des données ventilées par sexe pour indiquer quels sont les progrès accomplis par les femmes et les filles gitanes à tous les niveaux de l'enseignement depuis la période précédente.

À cet égard, le règlement d'application de la loi 4/2000, en date du 11 janvier, en matière de droit au logement, à l'éducation à l'emploi et à la santé, revêt une grande importance.

a) Droit à l'éducation : L'article 9 stipule que l'éducation des étrangers de moins de 18 ans est un droit et un devoir, dans les mêmes conditions que les Espagnols. Dans le cas de l'éducation de la petite enfance, qui revêt un caractère volontaire, les administrations publiques garantissent l'existence d'un nombre suffisant de places pour assurer la scolarisation de la population étrangère qui le

demande. En outre, les étrangers résidents ont droit à l'éducation non obligatoire dans les mêmes conditions que les Espagnols. La loi donne expressément pour mandat aux pouvoirs publics de faire en sorte que les étrangers résidents qui en ont besoin puissent recevoir un enseignement pour améliorer leur intégration sociale, leur reconnaissance et le respect de leur identité culturelle.

b) Droit au travail : Les étrangers qui répondent aux conditions requises par cette loi organique et aux dispositions qui la mettent en œuvre ont le droit d'exercer une activité rémunérée pour compte propre ou pour le compte de tiers, ainsi que d'accéder au système de sécurité sociale, conformément à la législation en vigueur. Les étrangers résidant en Espagne peuvent, aux mêmes conditions que les ressortissants des États membres de l'Union européenne, être employés au service de l'administration publique, conformément aux principes constitutionnels d'égalité, de mérite et de compétence ainsi qu'au principe de publicité. À cet effet, ils pourront poser leur candidature aux offres de postes dans la fonction publique.

c) Droit au logement : L'article 13 reconnaît aux étrangers résidant en Espagne le droit d'accéder au système public d'aides en matière de logement, aux mêmes conditions que les Espagnols.

d) Droit à la sécurité sociale : L'article 14 reconnaît aux étrangers résidant le droit d'accéder aux prestations et aux services de la sécurité sociale, aux services et aux prestations sociales, tant générales que spécifiques, et aux services et prestations sociales de base dans les mêmes conditions que les Espagnols.

Enseignants dans les centres intégrés des universités publiques, par catégorie

<i>Cours magistraux</i>		<i>2002-03</i>	<i>2003-04</i>	<i>2004-05</i>	<i>2005-06</i>	<i>2006-07</i>
<i>Données absolues : deux sexes</i>	Total	86 105	87 879	90 267	91 877	95 114
	Professeurs titulaires d'une chaire, total	10 607	11 173	11 183	11 137	11 075
	Professeurs titulaires d'une chaire d'université	8 259	8 669	8 693	8 666	8 692
	Professeurs titulaires d'une chaire de faculté	2 348	2 504	2 490	2 471	2 383
	Professeurs titulaires, total	39 611	40 395	40 555	40 094	39 844
	Professeurs titulaires d'université	27 256	28 078	28 285	28 046	28 028
	Professeurs titulaires de faculté	12 355	12 317	12 270	12 048	11 816
	Professeurs associés	29 769	28 959	29 179	28 962	28 008
	Chargés de cours					
	Assistants	2 849	3 060	3 760	4 388	4 568
	Professeurs honoraires	327	345	380	405	380
	Chargés de TDr	73	71	65	59	66
	Collaborateurs	507	977	1 164	1 916	3 383
	Professeurs invités	377	394	331	421	448
	Autres	1 985	2 505	3 650	4 495	7 342
<i>Pourcentage de femmes</i>	Total	34,20	34,50	34,85	35,14	35,78
	Professeurs titulaires d'une chaire, total	17,11	17,59	18,03	18,11	18,43
	Professeurs titulaires d'une chaire de faculté	12,91	13,39	13,67	13,96	14,36
	Professeurs titulaires d'une chaire de faculté	31,90	32,11	33,25	32,66	33,28
	Professeurs titulaires, total	37,11	37,71	37,84	38,06	38,12
	Professeurs titulaires d'université	35,36	36,14	36,33	36,53	36,68
	Professeurs titulaires de faculté	40,97	41,31	41,34	41,62	41,54
	Professeurs associés	34,41	34,12	34,14	34,10	33,92
	Chargés de cours					
	Assistants	48,75	48,89	48,56	47,58	48,16
	Professeurs honoraires	8,56	11,59	12,37	16,05	13,68
	Chargés de TD	8,22	8,45	10,77	10,17	15,15
	Collaborateurs	44,97	41,35	40,03	40,66	43,78
	Professeurs invités	34,48	35,28	36,25	39,43	41,52
	Autres	45,79	45,99	45,70	45,14	45,97

Ces dernières cinq années ont été constituées au sein des universités les plus importantes du pays des Unités pour l'égalité, qui ont pour objectif de lutter contre la ségrégation horizontale et verticale des enseignants universitaires espagnols. L'Institut de la femme est chargé de la coordination de ces unités, les réunissant et essayant d'établir des réseaux de travail. On envisage également de donner à ces unités pour l'égalité la possibilité de se concurrencer pour l'octroi des subventions de l'Institut de la femme.

D'autre part, le Plan stratégique pour l'égalité des chances a, notamment, les objectifs stratégiques suivants :

Objectif 2 : Promouvoir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de direction, de participation et de prise de décision du système éducatif

Grâce aux mesures suivantes :

1. Encourager les activités de sensibilisation et de formation et prévoir des incitations pour faciliter l'accès des femmes aux postes de décision et de direction dans l'ensemble du système éducatif.

2. Mettre en œuvre des mesures pour permettre de concilier vie familiale, vie professionnelle et vie personnelle et favoriser ainsi une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux du système éducatif.

3. Favoriser la création de commissions consultatives et de suivi sur l'égalité des chances entre femmes et hommes.

4. Encourager dans les centres une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les différentes disciplines, aux différents niveaux d'enseignement et dans les différentes fonctions de direction.

5. Pour ce qui est des données demandées par le Comité, il convient de signaler qu'il est impossible de disposer de données statistiques officielles sur les femmes et les petites filles de l'ethnie gitane, car il s'agit de données sensibles, particulièrement protégées par la Constitution. Les données présentées ci-après sont estimatives et proviennent de la Fondation du Secrétariat gitan.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, les Gitans et les Gitanes qui ont obtenu des titres universitaires sont encore peu nombreux. On dispose de peu de données sur les cycles supérieurs et celles collectées dans les rares études et enquêtes réalisées entre 1992 et 2005 doivent être considérées avec une certaine prudence.

Les estimations relatives à l'enseignement primaire des enfants et des jeunes gitans sont les suivantes :

- Taux de scolarisation des enfants gitans : 90,76 %.
- Pourcentage atteignant le niveau scolaire exigé : 70,00 %.
- Pourcentage d'enfants ayant des relations sociales normalisées au sein de la classe : 57,10 %.
- Pourcentage ayant assimilé les rythmes, routines et normes scolaires : 67,11 %.
- Pourcentage des familles participant à la vie de l'école : 43,00 %.
- Pourcentage exerçant son droit à la différence : 48,12 %.

Pour ce qui est de l'enseignement secondaire, on dispose des informations suivantes :

- Parmi les enfants qui commencent la première année de l'enseignement secondaire obligatoire, environ 80 % abandonnent avant la fin de la dernière année.

- Les plus forts taux d'abandon sont observés chez les garçons, surtout dans les premières années.
- Les filles gitanes abandonnent notamment au passage du primaire au secondaire. La situation scolaire de l'élève gitan est beaucoup moins bonne que celle de l'élève non gitan.
- 31,9 % des élèves gitans passent toutes les épreuves, contre 58,1 % des enfants non gitans.
- 39 % des élèves gitans participent aux programmes d'enseignement compensatoire, contre 14 % d'enfants non gitans.
- 68,4 % des filles et garçons gitans ont un retard scolaire de plus de deux ans, contre 25,8 % des filles et garçons non gitans.
- Les filles gitanes qui sont scolarisées obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons gitans.

Les causes de l'absentéisme scolaire sont différentes pour les filles et les garçons gitans. Des facteurs comme la pression sociale, la perception négative des institutions par les familles, la nécessité de s'occuper des tâches domestiques et les idées préconçues sur les rôles féminins ont un plus grand poids chez les filles gitanes, alors que, chez les garçons, le manque de motivation et le fait de se consacrer exclusivement au travail rémunéré sont les principales causes de l'absentéisme.

D'autre part, l'absence, parmi les Gitans, de personnes ayant fait des études et exerçant des emplois moyennement et hautement qualifiés qui peuvent servir de modèles et la rareté des ressources économiques de la famille gitane influent négativement sur la poursuite des études.

Pour ce qui est de l'estimation concernant les étudiants gitanes et gitans à l'université, il n'existe pas de données fiables. Environ, 200 Gitans et Gitanes suivraient des études universitaires, ce qui permet d'affirmer que la population gitane est sous-représentée dans les études universitaires. Sur les 1 462 771 étudiants universitaires pour l'année 2004-2005, pas plus de 1 000 étaient des Gitans, alors que dans une situation équitable numériquement, ils devraient être 28 648.

Emploi et conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

19. Veuillez fournir des informations sur les stratégies ou mesures mises en place pour, comme l'a recommandé le Comité dans ses observations finales précédentes, remédier au problème du taux de chômage des femmes qui, selon le paragraphe 175 du rapport, est près de deux fois plus élevé que pour les hommes à tous les niveaux d'éducation. Veuillez indiquer si l'État envisage d'adopter des mesures temporaires spéciales.

Les pouvoirs publics sont conscients de la problématique concernant l'employabilité des femmes, compte tenu de leurs difficultés particulières d'accès au marché du travail, de leur taux d'activité plus faible que les hommes et de leur taux plus élevé de chômage. La loi organique relative à l'égalité effective des femmes et des hommes 3/2007, en date du 22 mars, envisage expressément dans son article 42,

les programmes d'amélioration de l'employabilité des femmes selon les termes suivants :

« Parmi leurs objectifs prioritaires, les politiques d'emploi doivent encourager la participation des femmes au marché du travail et favoriser l'égalité effective des femmes et des hommes. Il faut, dans cette optique, améliorer l'employabilité et la stabilité des femmes, en renforçant leur niveau de formation et leur adaptabilité aux besoins du marché du travail. »

Des programmes d'insertion professionnelle active seront établis pour les femmes de tous les niveaux de formation et de tous les groupes d'âge, notamment des programmes de formation professionnelle, des écoles ateliers et des programmes d'apprentissage. Ces programmes peuvent s'adresser prioritairement à certains groupes de femmes ou ne concerner qu'une partie déterminée d'entre elles.

Compte tenu des difficultés particulières que rencontrent les femmes pour accéder au marché du travail, des mesures et des programmes spécifiques sont prévus actuellement pour promouvoir leur emploi; parmi ces mesures, on peut signaler les suivantes :

Promotion des contrats de durée indéterminée pour les personnes ayant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et, notamment pour les femmes embauchées pour la prestation de services dans les professions ou secteurs où leur taux d'emploi est moindre.

Programmes de promotion de l'emploi sous la forme d'allègements des cotisations de sécurité sociale pour l'embauche des femmes ayant commencé de travailler avant une grossesse et réintégrant le marché du travail après 5 ans d'inactivité, ainsi que des femmes victimes de violences sexistes.

Programmes expérimentaux en matière d'emploi, prévoyant notamment des subventions afin de favoriser l'insertion professionnelle des chômeurs, entre autres des femmes rencontrant des problèmes d'intégration sur le marché du travail.

Programmes pilotes de promotion de l'emploi des femmes, encouragés par l'Institut de la femme, prévoyant notamment des mesures pour les groupes de femmes à risque d'exclusion sociale et d'exclusion professionnelle, dans le cadre de l'initiative communautaire « Equal ».

À ces programmes il faut ajouter les programmes d'embauche de chômeurs dans les administrations publiques, les institutions bénévoles et les entreprises locales. Dans ces programmes, on tient compte, parmi d'autres critères de sélection, du fait d'être une femme.

Compte tenu de la conjoncture économique actuelle, et à titre de mesure spéciale temporaire, le Ministère du travail et de l'immigration étudie, entre autres, la possibilité de réinstituer les prestations reçues par le travailleur ou la travailleuse au titre d'une suspension de contrat, lorsqu'intervient a posteriori un autre événement qui entraîne une extinction de celui-ci.

Le Ministère du travail et de l'immigration prévoit également des réformes structurelles dans le secteur des services, qui auront une incidence spéciale sur les femmes, car 86,7 % des femmes qui travaillent en Espagne sont employées dans ce secteur, selon les données relatives au deuxième trimestre de 2008 présentées dans

l'Enquête de conjoncture professionnelle réalisée par le Ministère du travail et de l'immigration.

20. Il est indiqué dans le rapport que l'une des principales différences entre hommes et femmes sur le marché du travail a trait à la rémunération (par. 181). Veuillez préciser si le Bureau de l'inspection du travail a reçu des plaintes portées contre des employeurs pour discrimination à l'égard des femmes en matière de salaire et pour violation du principe du salaire égal pour un travail égal, et indiquer si les tribunaux ont été saisis de ces plaintes. Veuillez indiquer également quels sont les types de sanctions imposées aux employeurs concernés.

L'Institut de la femme a réalisé en 2006 une étude intitulée « Différences et discriminations salariales pour raison de sexe », dans laquelle il a regroupé les caractéristiques relevées dans diverses enquêtes.

Le résultat de cette étude a été que la plus grande partie de ces « écarts de salaires », étaient dus à la « discrimination ». Le manque à gagner pour les femmes à ce titre était de 17 %.

Ainsi, sur la base de l'étude de 2006, il est possible d'affirmer que les femmes touchent, en moyenne, 20 % de moins que les hommes, mais si l'on analyse uniquement la différence due à des facteurs directs de discrimination, elle est de 17 %.

Dans les statistiques de l'Inspection du travail, les plaintes pour discrimination salariale ne sont pas distinguées des autres plaintes pour discrimination sexiste dans l'accès à l'emploi ou à la formation et dans les conditions de travail.

21. Il ressort des figures qui se trouvent aux pages 39 et 40 du rapport que les femmes représentent 81 % des personnes travaillant à mi-temps dans l'État partie. Veuillez indiquer si les femmes qui travaillent à mi-temps obtiennent un paiement proportionnel de la pension et des avantages sociaux. Veuillez fournir des informations sur le groupe d'âge des intéressées et sur les mesures prises pour leur assurer l'accès à des emplois à plein temps et à des emplois permanents.

Sur le total des personnes pourvues d'un emploi, de sexe masculin ou féminin, 88,2 % travaillent à temps plein. Les données ventilées par sexe montrent que, sur le total des femmes pourvues d'un emploi, 77,2 % travaillent à temps plein, alors que les données confirment que les contrats à temps partiel sont sensiblement plus nombreux chez les femmes pourvues d'un emploi que chez les hommes. Les informations figurant dans le deuxième tableau ont un intérêt particulier, car elles mettent en évidence la répartition inégale des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Selon les sources de l'Institut de la femme et les données du Ministère du travail, la seule rubrique pour laquelle l'emploi féminin est supérieur à celui de l'emploi masculin est celle des contrats à temps partiel.

		2004	2008
<i>Deux sexes données en valeur absolue</i>	Total	16 350 784	16 601 237
	Contrats à durée indéterminée	1 419 718	1 759 885
	Contrats temporaires	14 931 066	16 618 652
	À temps plein	12 629 622	12 349 602
	Contrats de durée indéterminée	1 034 217	1 337 506
	Contrats de durée déterminée	11 595 405	12 932 116
	À temps partiel	3 721 162	4 108 915
	Contrats de durée indéterminée	385 501	422 379
	Contrats de durée déterminée	3 335 661	3 686 536
	Total	44,43	47,09
<i>Pourcentage de femmes</i>	Contrats de durée indéterminée	45,37	46,41
	Contrats de durée déterminée	44,34	41,65
	À temps plein	38,28	40,51
	Contrats de durée indéterminée	38,60	39,91
	Contrats de durée déterminée	38,25	34,56
	À temps partiel	65,30	66,58
	Contrats de durée indéterminée	63,53	67,00
	Contrats de durée déterminée	65,51	66,53

Personnes travaillant à temps partiel, selon le sexe, par cause du travail à temps partiel.

		2008					
		2006	2007	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Deux sexes	Total	2 373,6	2 383,1	2 449,9	2 449,2	2323,9	2479,0
	Participation à des cours d'enseignement et de formation	307,8	281,9	286,8	286,8	232,2	278,1
	Maladie ou handicap propre	46,5	39,6	45,3	43,2	40,8	41,6
	Prise en charge d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou âgés	313,0	347,5	369,7	382,9	371,7	370,0
	Autres obligations familiales ou professionnelles	2661,8	305,5	300,0	273,2	251,2	238,1
	Impossibilité de trouver un travail à temps plein	778,9	737,2	765,8	810,7	815,6	947,8
	Ne souhaitent pas travailler à temps plein	271,2	310,3	311,5	279,9	274,0	262,7
	Autres causes	380,3	649,9	357,2	362,4	326,8	332
	Causes non précisées	14,0	11,4	13,6	10,2	11,6	8,7
	Total	79,45	80,44	79,84	79,82	79,29	80,02
Pourcentage de femmes	Participation à des cours d'enseignement et de formation	56,82	55,41	55,96	55,23	56,98	60,63
	Maladie ou handicap propre	55,48	53,54	61,15	59,26	56,13	65,63
	Prise en charge d'enfants ou d'adultes malades, handicapés ou âgés	98,75	98,62	98,43	98,69	98,71	98,22
	Autres obligations familiales ou professionnelles	95,42	95,68	94,27	93,78	94,23	96,51
	Impossibilité de trouver un travail à temps plein	81,02	81,01	80,75	81,30	77,82	78,85
	Ne souhaitent pas travailler à temps plein	84,22	84,40	16,21	82,07	82,26	83,21
	Autres causes	67,26	67,56	64,61	66,47	65,91	66,87
	Causes non précisées	78,57	78,95	80,88	70,59	71,55	79,31

Source : enquête auprès de la population active. INE

Unités : Milliers de personnes.

Protection sociale des travailleurs et des travailleuses embauchés à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel, quelle que soit la durée de la journée de travail, sont protégés face à l'ensemble des situations ou des urgences prévues de manière générale dans le régime de sécurité sociale dont ils dépendent.

Pour faciliter leur accès effectif aux prestations, des règles spécifiques ont été établies pour le calcul des contributions, des taux de cotisation à la sécurité sociale et le calcul des périodes de cotisation nécessaires pour accéder aux prestations sociales correspondantes.

Ces règles spécifiques applicables aux contrats à temps partiel respectent le principe de proportionnalité, mais il est certain qu'il existe une différence de traitement entre les deux types de contrat, le contrat à temps plein et le contrat à temps partiel, le coût de l'heure de travail à temps partiel étant comparativement supérieur au coût de l'heure de travail à temps plein.

Durant la période considérée, divers recours ont été présentés contre les règles qui déterminent les cotisations au titre des contrats à temps partiel : la Disposition supplémentaire 7^a.1.1^a de la loi générale sur la sécurité sociale et le Décret royal 144/1999. Le règlement de ces recours n'a pas donné lieu à la modification souhaitable des règles, mais l'aspect positif a été la reconnaissance, dans certains cas, de l'existence d'un traitement discriminatoire pour les contrats à temps partiel par rapport aux modalités du travail à temps plein, établissant ainsi des précédents utiles pour d'éventuelles plaintes futures.

22. Veuillez indiquer également toute assistance publique dont bénéficient les femmes pour les aider à concilier vie professionnelle et vie familiale, telle que la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et les horaires souples.

La loi relative à l'égalité effective des femmes et des hommes prévoyait une série de mesures pour que puisse être exercé le droit à conciliation, qui sont mentionnées dans le sixième rapport, à l'article 11 du paragraphe 194.

Par ailleurs, les plans d'égalité dans les entreprises, également prévus dans la loi organique et dont il est question aux paragraphes 195 et 196 du sixième rapport, introduisent des mesures pour concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale. Ces mesures sont celles qui sont les plus appréciées du personnel des entreprises parmi toutes les mesures visant à favoriser l'égalité des femmes et des hommes.

Pour ce qui est des horaires de travail flexibles, il faut rappeler les dispositions du Décret royal législatif 1/1995, en date du 24 mars, qui a approuvé le nouveau texte du Statut des travailleurs, tel que modifié par la loi relative à l'égalité effective, qui déclare ce qui suit, dans son article 34.8 : « Le travailleur est habilité à adapter la durée de sa journée de travail et à la répartir de façon à rendre effectif son droit à concilier sa vie personnelle et familiale avec sa vie professionnelle, selon les termes établis dans la négociation collective ou dans le contrat conclu avec l'entrepreneur concerné, le cas échéant ».

Pour ce qui est de la première phase de la prise en charge de la petite enfance, de 0 à 3 ans, des mesures ont été mises en place pour développer les services à ce niveau et faciliter ainsi l'intégration des femmes sur le marché du travail. Le nombre de places pour les enfants de moins de trois ans est ainsi passé de 13,2 % en 2004 à 16,6 % en 2006 et à 17,4 % en 2007. La forte dispersion régionale de ces données est due en partie au fait qu'elles ne couvrent que les centres autorisés par l'administration scolaire. En ajoutant les données concernant la prise en charge des enfants dans les centres publics ou privés gérés par d'autres autorités, le chiffre se situerait à 27,1 % pour 2006. La loi organique sur l'éducation résout cette divergence de sources, en définissant la prise en charge de la petite enfance comme une étape du cycle d'éducation, de sorte que, à mesure que la loi s'applique, les données sur la scolarisation dans cette tranche d'âge dépendront de l'administration scolaire; sur cette base, les chiffres de la scolarisation des moins de 3 ans devraient

augmenter, se situant entre 17,4 % et 27,1 %, encore loin de l'objectif européen de 33 %.

Selon nos données de janvier 2008, il y avait en Espagne :

- 358 078 utilisateurs du service public d'aide à domicile, soit 4,69 % des plus de 65 ans.
- 395 917 utilisateurs du service public de téléassistance, soit 4,72 % des plus de 65 ans.
- 63 446 utilisateurs des centres de jour pour les personnes âgées, soit 0,83 % des plus de 65 ans.
- 339 079 utilisateurs des résidences pour personnes âgées, soit 4,44 % des plus de 65 ans.

Enfin, il faut mentionner la loi 39/2006, du 14 décembre, sur la promotion de l'autonomie personnelle et la prise en charge des personnes en situation de dépendance, qui appelle d'importants investissements sociaux et financiers et qui a déjà été mentionnée dans les paragraphes 334 à 336 du sixième rapport. Cette loi est appliquée dans les différentes Communautés autonomes.

23. La loi organique n° 3/2007 sur le principe de l'égalité et de la protection contre la discrimination exige des employeurs de négocier l'élaboration de plans de promotion de l'égalité de manière à réaliser l'égalité en matière d'emploi entre les femmes et les hommes (voir par. 194 et 195). Veuillez indiquer comment les plans d'égalité ont été appliqués depuis l'entrée en vigueur de la loi susmentionnée, quelle est l'autorité chargée d'en surveiller la mise en œuvre et si des sanctions sont imposées à ceux qui n'en respectent pas les dispositions.

L'entrée en vigueur de la loi relative à l'égalité effective des femmes et des hommes, en date du 22 mars 2007, a entraîné une nette augmentation des références aux plans d'égalité et aux clauses d'égalité dans les conventions collectives signées postérieurement à cette loi : sur les 1 470 conventions signées du 24 mars 2007 au 31 mars 2008, 6,5 % font référence aux plans et 31,3 % à des clauses relatives à l'égalité entre femmes et hommes, d'après les données obtenues par la Fundación 1^{er} de Mayo à partir des bulletins statistiques publiés sur ce sujet par le Ministère du travail et de l'immigration.

Il n'est pas possible de fournir des données concrètes sur le nombre de plans d'égalité mis en œuvre depuis la loi sur l'égalité, car les règles applicables ne prévoient pas l'enregistrement de ces plans.

Le Ministère du travail et de l'immigration, au travers de la Direction générale de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, est l'autorité chargée de superviser l'application des plans d'égalité dans les entreprises.

En février 2009, l'Institut de la femme a alloué 1 200 000 euros pour le versement de subventions aux petites et moyennes entreprises qui mettent en place des plans d'égalité de manière volontaire (effectifs de moins de 250 travailleurs). Grâce à ces aides, les entreprises pourront dresser un bilan de leur action en faveur de l'égalité entre femmes et hommes (composition des effectifs par catégorie et par sexe, modalités de fonctionnement pour l'accès à l'emploi, formation interne et promotion, mesures facilitant la conciliation, etc.), introduire des mesures concrètes

pour améliorer la situation et finaliser le suivi et l'évaluation des initiatives programmées.

L'Institut de la femme offre en outre un appui technique et des conseils généraux sur la mise en œuvre de plans d'égalité dans les petites et moyennes entreprises, de façon que ces plans s'appliquent à l'ensemble du tissu entrepreneurial espagnol, constitué à 90 % de petites et moyennes entreprises.

La loi relative aux infractions des règles sociales et aux sanctions correspondantes, approuvée par le Décret royal législatif 5/2000, en date du 4 août, est la norme applicable pour les violations de la loi organique 3/2007, en date du 22 mars. Ces violations peuvent être les suivantes :

Non-respect par les entrepreneurs de l'obligation d'établir des plans d'égalité, prévue aussi bien par le Statut des travailleurs que par les conventions collectives et confirmée dans le cadre des négociations collectives, ce qui est considérée comme une violation grave.

Impuissance des entreprises à mettre en place les plans d'égalité prévus dans les règlements, alors que ces plans sont censés être obligatoires; dans ce cas, l'imposition de sanctions supplémentaires par le Ministère du travail en cas de violations très graves au principe de non discrimination peut être remplacée par l'obligation de mettre en place des plans d'égalité.

24. Il est indiqué dans le rapport que les hommes ont droit à un congé de paternité (par. 193). Veuillez fournir des informations sur l'application pratique de cette disposition, en indiquant en particulier si les hommes se prévalent de ce droit et les mesures prises pour les y encourager.

Sans préjudice des six semaines précédant immédiatement l'accouchement, qui constituent un repos obligatoire pour la mère, dans le cas où les deux parents travaillent, la mère, au début de la période du congé de maternité, pourra opter pour que l'autre parent bénéficie d'une partie déterminée et ininterrompue de la période de congé postérieure à l'accouchement, soit simultanément à son propre congé, soit après celui-ci.

Lorsque la mère n'a pas droit à un congé rémunéré en vertu des règles applicables, l'autre parent est habilité à suspendre son contrat de travail pendant la période durant laquelle le contrat de la mère aurait autrement été suspendu, ce qui sera compatible avec l'exercice de son propre droit reconnu au congé de paternité.

Dans la pratique, le pourcentage d'hommes qui utilisent ce droit est encore très restreint et n'atteint pas 2 % comme on peut le voir dans le tableau ci-après :

Congé de maternité

	<i>Deux sexes (Données absolues)</i>	<i>Pourcentage de mères</i>
1996	127 739	—
1997	146 971	—
1998	148 751	—
1999	165 946	—
2000	192 422	99,03
2001	208 695	98,69
2002	224 419	98,52
2003	239 858	98,46
2004*	282 080	98,37
2005*	299 605	98,24
2006	322 600	98,36
2007	331 642	98,43
2008	359 160	98,45

Source : Institut de la femme. Données établies par l'Institut à partir des informations de l'Institut national de la sécurité sociale

* Le nombre de bénéficiaires de congé de maternité géré par l'Inem concerne le mois de novembre.

Outre les prérogatives accordées aux hommes en vertu des dispositions relatives au congé de maternité, la loi organique a introduit un congé de paternité de 13 jours. En outre, cette loi établit que, dans un délai de six mois au maximum, le congé de paternité sera augmenté de façon progressive jusqu'à atteindre l'objectif de 4 semaines.

Dans le cas d'une naissance, d'une adoption ou de l'accueil d'un enfant, le travailleur aura droit, conformément au Statut des travailleurs, à un congé de 13 jours consécutifs, augmenté dans le cas d'un accouchement, d'une adoption ou d'un accueil multiples de 2 jours pour chaque enfant à partir du deuxième. Ce congé est indépendant de la possibilité de partager le congé de maternité, prévue par l'article 48.4.

Dans le cas d'une naissance, le congé ne peut être pris que par l'autre parent. Dans le cas d'une adoption ou d'un accueil, ce droit concerne seulement un des parents, au choix des intéressés. Néanmoins, lorsque la période de congé réglementée par l'article 48.4 a été épuisée dans sa totalité par un des parents, le droit au congé de paternité ne pourra être exercé que par l'autre.

Le travailleur qui exerce ce droit pourra le faire durant la période comprise entre la fin du congé de naissance prévu par la loi ou par les conventions, ou la décision judiciaire formalisant l'adoption ou la décision administrative ou judiciaire d'accueil, et la fin de la période de congé envisagée à l'article 48.4 ou immédiatement après.

La suspension du contrat visée dans le présent article pourra s'inscrire dans le cadre d'un régime de travail à temps plein ou d'un régime de travail à temps partiel

d'au moins 50 %, moyennant accord préalable entre l'entrepreneur et le travailleur et conformément à la réglementation en vigueur.

Le travailleur devra faire savoir à son employeur qu'il entend exercer ce droit, avec un préavis suffisant et conformément aux dispositions des conventions collectives, le cas échéant.

S'agissant du nouveau congé de paternité établi dans la loi organique de 2008, le pourcentage de pères ayant demandé à en bénéficier, par rapport à celui des mères qui ont bénéficié du congé de maternité, a atteint 77,9 %.

Depuis la promulgation de la loi organique, aussi bien le congé de maternité que le congé de paternité peuvent être pris à temps partiel car il est jugé nécessaire d'offrir un maximum de flexibilité à ceux qui souhaitent bénéficier des congés parentaux.

En outre, on soulignera l'importance des règles figurant dans l'article 49 de la loi 7/2007, en date du 7 avril, qui approuve le statut de base de la fonction publique :

a) Congé pour accouchement : d'une durée de seize semaines ininterrompues. Dans le cas où les deux parents travaillent, la mère peut choisir que l'autre parent bénéficie d'une partie déterminée et ininterrompue du congé postérieur à l'accouchement, simultanément à son propre congé ou après celui-ci.

b) Congé pour adoption ou accueil, y compris le congé préalable à une adoption, permanente ou simple, avec la possibilité, comme dans l'alinéa antérieur, d'être pris par le père et la mère simultanément.

c) Congé de paternité pour la naissance, l'accueil ou l'adoption d'un enfant : d'une durée de 15 jours à prendre par le père ou l'autre parent à partir de la date de la naissance, de la décision administrative ou judiciaire d'accueil ou de la décision judiciaire entérinant l'adoption.

d) Congé pour violences sexistes sur une femme fonctionnaire : l'absence partielle ou complète de fonctionnaires victimes de violences sexistes sera justifiée pour la durée et aux conditions précisées par les services sanitaires ou sociaux, selon le cas.

e) Les fonctionnaires de sexe féminin victimes de violences sexistes ont droit, pour bénéficier d'une protection ou d'une aide sociale intégrée, à une réduction de leur horaire de travail, avec une diminution proportionnelle de leur rémunération, ou à la réorganisation de leur temps de travail, au moyen de l'adaptation des horaires, de l'adoption de l'horaire flexible ou des autres formes d'organisation du temps de travail applicables, selon les conditions établies dans chaque cas par l'administration publique compétente.

25. Le rapport fait état d'un accroissement du pourcentage des femmes infectées par le VIH/sida en 2004 (par. 232). Veuillez actualiser cette donnée et fournir des informations sur la situation des séropositives, en particulier sur leur accès aux soins de santé. Veuillez indiquer aussi quelles sont les mesures qui ont été prises pour sensibiliser davantage le public aux risques et aux effets du VIH/sida et si ces mesures ont été axées particulièrement sur les femmes et les filles. Veuillez fournir également des informations sur les mesures prises pour prévenir la transmission du VIH/sida de la mère à l'enfant.

Situation épidémiologique du VIH/sida chez les femmes.

Infection par le VIH : (Source : Nouveaux diagnostics d'infection par le VIH (N=5785). Période 2003-2007 : données provenant de 8 régions couvrant 32 % de la population espagnole. *Actualisées au 30 juin 2008*)

Sur les nouveaux diagnostics d'infection notifiés pour la période 2003-2007, les femmes représentent 24,1 % de l'ensemble des cas.

L'âge moyen au diagnostic du VIH est de 37 ans, et d'un peu plus pour les hommes (37,8 ans) que pour les femmes (34,8 ans), mais l'année du diagnostic n'a pas d'incidence sur les résultats.

80,7 % des femmes ont été infectées à l'issue de relations hétérosexuelles non protégées.

Sur les cas diagnostiqués au cours de la période 2003-2007, 37,3 % souffraient d'un syndrome d'immunodéficience sévère (<200 CD4) au moment du diagnostic, avec un net risque de souffrir d'une maladie grave et du diagnostic ultérieur de sida. Le pourcentage de diagnostics tardifs est moindre chez les femmes (32,9 %) que chez les hommes (38,6 %).

Cas de sida : (Source : Registre national des cas de sida. Actualisé au 30 juin 2008).

Depuis le début de l'épidémie, en 1981, on a relevé en Espagne un total de 75 733 cas de sida, dont 20 % chez les femmes. Entre 1996 et 1999, une diminution spectaculaire (54 %) a été enregistrée pour les deux sexes, alors qu'au cours des dernières années la diminution a été moindre et une tendance à la stabilisation s'est faite jour. Le ratio hommes/femmes reste supérieur à 3.

Bien que la tendance au recul soit évidente dans tous les groupes d'âge, et aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le nombre de cas notifiés est similaire, voire identique, pour les deux sexes des groupes d'âge les plus jeunes.

L'âge moyen au diagnostic a augmenté au fil des années, restant toujours moindre pour les femmes. En 2007, il était de 37,3 ans pour les femmes et de 41,7 ans pour les hommes.

En conclusion, aucune des sources d'information ne permet de conclure à une augmentation des cas d'infection par le VIH/sida chez les femmes. La progression observée en 2004 ne s'est pas poursuivie et un léger reflux tend à se dessiner.

Mesures de prévention du VIH/sida chez les femmes

En Espagne, les caractéristiques épidémiologiques de l'infection par le VIH font que la majorité des activités de prévention ne sont pas spécifiques aux femmes. Néanmoins, parmi les interventions visant à prévenir l'infection par le VIH figurent quelques mesures spécifiques, comme la détection de la vulnérabilité, un effort de modification des attitudes conditionnées par des visions sexistes, qui nuisent à la prévention, à l'utilisation du préservatif et à la réalisation de plein gré de tests du VIH.

Le fait que les femmes soient une population particulièrement vulnérable au VIH/sida se vérifie dans le Plan multisectoriel 2008-2012 de lutte contre l'infection par le VIH et le sida en Espagne, qui comprend parmi ses objectifs les suivants :

- Amélioration du niveau d'information et d'éducation sanitaires des femmes dans le domaine de la santé sexuelle, de l'infection par le VIH et des mesures de prévention, notamment pour les cohortes les plus menacées par l'infection.
- Fourniture d'une aide intégrée aux femmes, prévoyant notamment la détection précoce des maladies sexuellement transmissibles et du cancer de l'utérus.
- Mise au point d'interventions spécifiques pour améliorer l'accès des femmes aux programmes et mesures de prévention existants.
- Promotion de l'implication des femmes dans la conception et la réalisation de ces programmes.

Le Ministère de la santé et de la consommation, en collaboration avec les groupes œuvrant à l'égalité des femmes, organise, depuis 1997, des cours de formation pour le personnel sanitaire en première ligne sur la prévention et de la transmission du VIH chez les femmes, grâce à la formation de ces dernières, à la détection des comportements sexuels à risque et des cas d'infection par le VIH et à la promotion de pratiques sexuelles saines.

Afin de faciliter, la transposition de ces activités au niveau des soins primaires, un protocole de prévention sur la transmission hétérosexuelle du VIH a été élaboré. Ce protocole permet de systématiser les interventions des professionnels, l'objectif prioritaire étant de cerner les personnes vulnérables à la transmission hétérosexuelle du VIH, de détecter de façon précoce les infections par le VIH et de changer les attitudes et les pratiques à risque, en intégrant une approche sexospécifique dans toutes ces actions.

Outre ce protocole, plusieurs publications différentes ont été élaborées en collaboration avec l'Institut de la femme :

- Prévention de la transmission hétérosexuelle du VIH/sida chez les femmes.
- Relations entre les sexes et subjectivité. Méthode pour les programmes de prévention.
- La transmission hétérosexuelle du VIH/sida en Espagne, une étude épidémiologique.

Le Ministère de la santé et de la consommation, en collaboration avec l'Institut de la femme, élabore aussi depuis 1997 un programme pour prévenir les grossesses non souhaitées, les maladies sexuellement transmissibles et le VIH/sida chez les jeunes femmes. L'objectif de ce programme est la formation du personnel médical des centres de santé, en vue de limiter l'incidence des grossesses et les cas de transmission hétérosexuelle du VIH chez les jeunes.

Lors de ses récentes réunions, le Comité national de lutte contre le sida, où siègent divers agents sociaux travaillant dans ce domaine, est convenu de la nécessité d'intégrer une perspective sexospécifique dans toutes les activités du Plan national, eu égard à la vulnérabilité particulière des femmes face au VIH/sida.

Le Ministère de la santé et de la consommation fournit également une aide économique aux ONG pour le financement de programmes de prévention. Parmi ses priorités figurent des stratégies d'intervention pour la prévention et le diagnostic précoce de l'infection par le VIH dans les communautés et les populations les plus vulnérables à l'infection, dont les femmes.

Ce Ministère a également établi un rapport spécifique sur la situation épidémiologique du VIH/sida chez les femmes, qui a été actualisé en 2008.

En outre, le Secrétariat du Plan national de lutte contre le sida participe à la stratégie de santé sexuelle engagée par le Système national de santé.

Accès aux soins de santé et mesures adoptées pour prévenir la transmission du VIH/sida de la mère à l'enfant.

En Espagne, l'accès aux traitements antirétroviraux est gratuit et universel. Le Système national de santé assure des soins à l'ensemble de la population. Dans le cas des étrangers, il faut qu'ils aient un emploi.

La prévention de la transmission périnatale de l'infection par le VIH repose sur les quatre piliers suivants :

- Diagnostic précoce des conduites à risque et de l'infection par le VIH chez les femmes en âge de procréer.
- Conseils pour une planification responsable des grossesses.
- Conseils sur la continuité ou l'interruption d'une grossesse dans le cas d'une infection par le VIH, lorsque des femmes, déjà enceintes, découvrent qu'elles sont infectées.
- Prévention de l'infection du fœtus et du nouveau-né chez les femmes infectées par le VIH qui désirent mener à terme leur grossesse.

Depuis 1996, des analyses sont réalisées systématiquement chez les femmes enceintes pour détecter le sida dès le premier trimestre de grossesse. Si ce test n'a pas été fait suffisamment tôt, ou si le risque est élevé, les analyses peuvent être réalisées également plus tard, de façon toujours volontaire et confidentielle. Lorsqu'il n'y a pas eu de contrôle médical durant la grossesse, un test rapide est réalisé lors de l'accouchement. Dans tous ces cas, le traitement recommandé est indiqué et disponible gratuitement. Il existe des recommandations et des protocoles de traitement et une réduction notable des cas de sida pédiatrique a été observée, puisque, depuis 2004, ils sont inférieurs à dix chaque année.

Le système de santé coopère avec les sociétés scientifiques dans les domaines des maladies infectieuses, de la pédiatrie et de l'obstétrique pour publier et diffuser des recommandations et mener des campagnes pour réduire au minimum le risque de transmission du VIH de la mère à l'enfant en Espagne.

On considère en Espagne que l'infection par le VIH ne doit pas générer de situations discriminatoires pour ce qui est de l'accès aux techniques de reproduction assistée des personnes infectées. Des femmes infectées par le VIH dont l'état de santé est stable et stable peuvent souhaiter avoir un enfant. L'inclusion de couples sérodiscordants dans le protocole de reproduction assistée est déjà une réalité.

En collaboration avec les sociétés scientifiques, des documents sont élaborés qui contiennent des recommandations pour le suivi des infections par le VIH du point de vue de la pratique clinique, de la reproduction, de la grossesse et de la prévention de la transmission verticale. Des informations sont données sur les différentes techniques de reproduction assistée auxquelles un couple sérodiscordant peut recourir lorsqu'il souhaite un enfant. Ces documents ont servi de guide aux

différents professionnels qui travaillent avec des femmes souhaitant avoir un enfant et présentant une sérodiscordance avec leur partenaire sexuel.

26. Selon le rapport, les handicapées représentent 58 % de toutes les personnes handicapées dans l'État partie. Veuillez fournir des informations sur les mesures et politiques figurant dans le Plan d'action en faveur des femmes handicapées élaboré en 2007, dont il est question au paragraphe 341 du rapport, et sur leur mise en œuvre et leurs résultats. Veuillez indiquer aussi si l'État partie a adopté un nouveau plan d'action en faveur des femmes handicapées.

Le Plan d'action en faveur des femmes handicapées de 2007 est l'instrument opérationnel utilisé pour répondre aux demandes et aux besoins engendrés par la double discrimination dont sont victimes les femmes souffrant d'un handicap, et notamment pour favoriser l'égalité des chances et la pleine jouissance de leurs droits civils, sociaux et politiques.

Ce Plan, qui est toujours en vigueur, prévoit deux types de mesures :

- Des mesures d'action positive destinées à réduire l'écart entre hommes et femmes handicapées.
- Des mesures de caractère transversal, fondées sur une optique intégrée, à mettre en œuvre conjointement avec les politiques générales destinées à favoriser le sens civique et avec des politiques sectorielles.

Outre sa fonction de référence pour des plans d'action spécifiques, ce Plan sert aussi de base à la conception des politiques publiques de prise en charge des femmes handicapées et fournit des données de base essentielles sur la situation de ce groupe. Ces objectifs ayant été atteints, le Gouvernement élabore actuellement un nouveau Plan d'action pour les handicapés, dont la conception, la rédaction et le contenu intègrent une perspective sexospécifique, même s'il est prévu qu'il s'applique également aux hommes et aux femmes. Le projet a été soumis pour consultation au Ministère de l'égalité.

En outre, le Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport et le Ministère du travail et de l'immigration ont mis au point la Stratégie globale d'action pour l'emploi des personnes handicapées, qui sera appliquée entre 2008 et 2012.

La finalité principale de cette stratégie est de favoriser l'accès au marché du travail des handicapés, qui représentent 8,6 % de la population de 16 à 74 ans et seulement 4,1 % de l'ensemble des personnes pourvues d'un emploi, en améliorant leur employabilité et leur intégration professionnelle.

Ses objectifs sont les suivants :

Supprimer les obstacles de tous types (socioculturels, juridiques et physiques, tant au niveau de l'architecture des bâtiments que des moyens de communication) qui rendent encore difficile l'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Améliorer l'éducation et la formation des personnes handicapées de façon à favoriser leur employabilité.

Concevoir de nouvelles politiques d'emploi pour mieux répondre aux besoins des personnes handicapées et améliorer leur gestion.

Promouvoir l'embauche des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Réformer l'emploi protégé, en préservant le dynamisme de la création d'emplois observée ces dernières années et en favorisant la transition vers un emploi normal.

Améliorer la qualité de l'emploi et des conditions de travail des personnes handicapées, en particulier en combattant activement la discrimination dont elles font l'objet sur le marché du travail.

Améliorer aussi bien les systèmes de collecte, d'analyse et de diffusion des informations sur l'emploi des personnes handicapées que la coordination des politiques d'emploi mises en œuvre par les autorités publiques.

Au cours des cinq années de mise en œuvre de la Stratégie, 3,7 milliards d'euros seront investis. Sur les 740 millions d'euros de crédits annuels, 440 millions seront consacrés à un allègement des cotisations de sécurité sociale des entreprises qui embauchent des personnes handicapées et les 300 autres millions serviront à encourager l'emploi protégé, en particulier dans les centres spéciaux d'emploi.

27. Il est indiqué dans le rapport que l'on assiste à une nette augmentation des effectifs des migrantes dans l'industrie agroalimentaire (par. 276). Veuillez actualiser les données relatives au nombre de migrantes en situation régulière ou irrégulière qui travaillent dans le secteur agricole. Veuillez fournir aussi des informations sur leur situation et indiquer les mesures en place pour améliorer de facto l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi, la santé et l'accès aux services sociaux.

La majorité des femmes salariées dans l'industrie agroalimentaire (31 %) et l'agriculture travaillent sur des exploitations familiales et contribuent au processus de développement rural, même si leur emploi est temporaire. Ces dernières années, toutefois, on a observé une augmentation marquée de la main-d'œuvre immigrante recrutée pour des tâches bien précises (par exemple, la cueillette de la fraise). Ces travailleurs sont recrutés dans leur pays d'origine (essentiellement le Maroc) sur la base de quotas et reçoivent des permis de travail pour la durée de l'activité, retournant chez eux ensuite.

Il s'agit donc, pour l'essentiel, de travailleurs saisonniers légalement entrés dans le pays.

Permis de travail octroyés à des étrangers suivant le secteur et la branche d'activité

	2005*	2006*	2007*
Total	995 607	827 130	331 625
Secteur agricole	134 659	105 561	42 123
Agriculture, élevage, chasse et sylviculture	2 021	1 778	1 161
Industrie	950	793	417
Industries alimentaires, boissons et tabac	223 365	193 951	47 336
Divers	111 234	56 643	33 992
Total	42,6	42,2	38,7
Secteur agricole	23,8	22,8	29,2
Agriculture, chasse, élevage, sylviculture	4,8	4,3	4,0
Industrie	7,6	6,6	6,5
Industries alimentaires, boissons et tabac	86,6	86,8	83,0
Divers	48,9	49,5	43,2

Source : Institut de la femme. Tableau établi par l'Institut à partir des données de l'Annuaire statistique du travail, MTAS.

* Données provisoires.

S'agissant des mesures en vigueur pour l'amélioration de l'égalité de fait dans l'emploi, la santé et l'accès aux services sociaux disponibles, l'Institut de la femme a établi le programme « Sara » pour motiver et accompagner les femmes immigrantes et encourager leur intégration sociale et professionnelle. Les objectifs de ce programme sont d'améliorer la qualité de vie des femmes immigrantes grâce à une meilleure formation et à une plus large participation à la vie sociale et, en particulier, au marché du travail.

Le programme CLARA, également administré par l'Institut de la femme, est destiné à des femmes en voie d'intégration sociale et professionnelle, notamment des immigrantes. Il a pour objectif d'améliorer la qualité de vie des femmes rencontrant des difficultés particulières pour intégrer le marché du travail, en les préparant mieux à l'exercice d'un emploi.

D'autre part, le Plan stratégique pour l'égalité des chances 2008-2011 prévoit les mesures suivantes dans le cadre de ses objectifs stratégiques (Domaine d'intervention 9 : « Sensibilisation à la diversité et à l'exclusion sociale »).

Objetif 1 : intégrer une perspective sexospécifique et prendre en compte la diversité dans la prestation de services et les activités de prise en charge et de suivi des entités du secteur public s'occupant de la santé, de l'éducation, de l'emploi, de la justice, de la sécurité et du logement.

Actions :

1.1 Renforcer la sensibilisation aux problèmes d'égalité entre les sexes des responsables de la planification, du suivi et de l'évaluation des divers services, grâce à l'incorporation de modules spécifiques dans la formation professionnelle.

1.2 Mettre en place des cours spécifiques pour les travailleurs sanitaires en première ligne sur la prise en charge des femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir.

1.3 Favoriser des programmes de coordination entre les différents agents, de façon à faciliter la prise en charge et le suivi intégrés des femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir.

1.4 Concevoir des instruments et des outils pour l'analyse de la situation particulière des femmes en situation d'exclusion, dans une perspective sexospécifique.

1.5 Introduire ou amplifier, selon le cas, la prise en compte des problèmes d'égalité entre hommes et femmes dans les critères appliqués pour l'attribution de logements aidés et l'accès à une aide économique pour le paiement du loyer.

1.6 Faire en sorte que les campagnes d'information, de sensibilisation et de prévention, en particulier dans les domaines de la santé et de la violence sexiste, soient plus facilement accessibles aux femmes souffrant d'un handicap visuel ou auditif.

Objectif 2 : Promouvoir les politiques en faveur de l'intégration des femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir.

Actions :

2.1 Favoriser l'introduction d'une perspective sexospécifique dans les programmes et mesures à mettre en œuvre pour prendre en charge les femmes en situation d'exclusion sociale et assurer leur intégration.

2.2 Réaliser des campagnes d'information et de sensibilisation, qui mettent en lumière l'existence des femmes en situation d'exclusion sociale et les problèmes qu'elles rencontrent.

2.3 Favoriser des actions positives pour faciliter l'accès des groupes de femmes en situation d'exclusion sociale aux ressources économiques, pédagogiques et sociales.

2.4 Encourager la participation des organisations de femmes au suivi et à l'évaluation des politiques publiques d'intégration sociale.

2.5 Promouvoir l'association des femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir, afin qu'elles puissent contribuer et participer activement à des activités propres à favoriser leur évolution et leur épanouissement personnel.

2.6 Concevoir des indicateurs de qualité pour évaluer les actions de prise en charge, de suivi et d'intégration dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'emploi, du logement, de la justice, de la sécurité et de la participation sociale.

2.7 Évaluer les initiatives engagées pour réaliser les objectifs des différents plans nationaux d'intégration sociale, en tenant compte de la problématique hommes-femmes.

Objectif 3 : Concevoir des stratégies de collaboration, de supervision et de soutien pour favoriser les programmes réalisés par le troisième secteur en faveur de l'intégration des femmes en situation d'exclusion sociale.

Actions :

3.1 Concevoir des protocoles pour la prise en charge diversifiée des communautés de femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir.

3.2 Encourager les initiatives du troisième secteur visant la réintégration des communautés de femmes en situation d'exclusion sociale, grâce à l'octroi de crédits, la mise en place d'infrastructures et des mesures fiscales.

3.3 Coordonner les actions des différentes autorités publiques et du troisième secteur.

3.4 Assurer la responsabilisation des différents agents impliqués, au moyen d'un effort de surveillance économique, professionnelle et méthodologique, ainsi que la réalisation des objectifs envisagés d'égalité entre les sexes.

3.5 Encourager la participation active des femmes en situation d'exclusion sociale aux programmes mis en œuvre par le troisième secteur pour assurer leur autonomisation.

3.6 Favoriser l'échange permanent d'expériences et de bonnes pratiques, dans l'élaboration des programmes et projets d'intégration du troisième secteur.

Objectif 4 : Mieux comprendre les processus d'exclusion et de paupérisation des femmes.

Actions :

4.1 Établir un système d'indicateurs de l'exclusion sociale, ventilant les informations disponibles par sexe, en veillant à une harmonisation avec les systèmes utilisés dans l'Union européenne.

4.2 Encourager la création d'un groupe de travail sur « l'égalité et l'équité » au sein de l'Observatoire des anciens de l'IMSERSO.

4.3 Promouvoir l'étude du phénomène de féminisation des processus d'exclusion et des mesures et modèles qui doivent être appliqués dans chacune des situations, eu égard aux considérations d'égalité entre les sexes.

4.4 Évaluer la situation économique des femmes âgées, eu égard en particulier à leur couverture sociale.

Objectif 5 : Adapter les réponses et les ressources des services sociaux aux besoins divers des groupes de femmes en situation d'exclusion.

Actions :

5.1 Favoriser la sensibilisation aux problèmes d'égalité entre les sexes des responsables de la planification, du suivi et de l'évaluation des services sociaux, en incluant des modules spécifiques dans la formation professionnelle.

5.2 Réviser les normes et la planification des services sociaux afin de détecter les lacunes ou les déficiences, compte tenu des besoins spécifiques des groupes de femmes souffrant d'exclusion ou risquant d'en souffrir.

5.3 Favoriser l'échange permanent de données d'expérience et de bonnes pratiques dans la gestion des services sociaux.

Enfin, le Plan national pour l'alliance des civilisations et les actions engagées à ce titre par le Ministère du travail et de l'immigration s'inscrivent dans le Plan stratégique de citoyenneté et d'intégration 2007-2010. Entre autres mesures, ce Plan prévoit la suivante :

- Encourager la capacité d'initiative des femmes immigrantes (mesure 3.6).

28. Le rapport fournit peu d'information sur la situation des femmes et des filles gitanes (par. 165, 346 et 354). Veuillez donner plus d'informations sur la situation de ces personnes, notamment sur les mesures en place pour protéger leurs droits humains, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'éducation, à l'emploi, au logement et aux services de santé.

Comme indiqué, la population gitane représente en Espagne 650 000 à 700 000 personnes, soit environ 1,65% de la population totale.

La communauté gitane a été systématiquement exclue et n'a bénéficié que marginalement des droits accordés à l'ensemble des citoyens. D'autre part, d'après la tradition gitane, les tâches domestiques et les responsabilités familiales incombent exclusivement aux femmes, ce qui les éloigne prématurément de l'éducation formelle et de l'emploi. En outre, perdurent des pratiques qui violent systématiquement leurs droits fondamentaux, comme les mariages arrangés et forcés. Les femmes gitanes ont par ailleurs une espérance de vie généralement moindre que celle des hommes gitans et également des femmes non gitanes.

Le Gouvernement espagnol déploie de gros efforts pour renforcer la participation du peuple gitan dans tous les domaines et secteurs de la société et a créé à cet effet le Conseil d'État du peuple gitan, aux termes du Décret royal 891/2005, en date du 22 juillet.

Le Conseil d'État du peuple gitan est un organe collégial interministériel consultatif, rattaché au Ministère de l'éducation, de la politique sociale et du sport. Il formalise la collaboration et la coopération du Mouvement associatif gitan avec le Gouvernement espagnol aux fins de l'élaboration de politiques de protection sociale destinées à favoriser l'intégration de la population gitane.

Le Conseil a notamment pour fonctions de proposer des mesures pour la promotion du peuple gitan, de fournir des avis sur les plans de développement de la population gitane, de publier des informations utiles sur les questions qui intéressent cette population et de faire réaliser des études sur les projets et programmes.

Le quatrième Plan national d'action pour l'intégration sociale 2006-2008 prévoit les mesures suivantes concernant la population gitane :

- Élaborer des projets d'action sociale intégrée, en collaboration avec les Communautés autonomes, pour venir en aide au Gitans, empêcher leur marginalisation et faciliter leur intégration dans la société.
- Mettre au point des mesures pour assurer l'égalité de traitement et des chances, la formation, l'échange d'information et de bonnes pratiques sociales.
- Inciter les Communautés autonomes à élaborer des plans visant expressément la population gitane.
- Réaliser une enquête nationale sociodémographique sur la population gitane, ainsi qu'une étude sur sa situation sanitaire.

- Dresser une carte de l'habitat gitan et des communautés gitanes en Espagne.
- Élaborer des programmes d'insertion professionnelle et d'insertion sociale, en collaboration avec les ONG.
- Développer les fonctions du Conseil d'État du peuple gitan.
- Créer l'Institut de la culture gitane pour le développement et la promotion de l'histoire, de la culture et de la langue gitanes.

En outre est finalisé actuellement le Plan d'action pour le développement de la population gitane 2009 – 2012, qui, au travers de huit domaines d'action (citoyenneté et égalité de traitement, éducation, emploi et activité économique, action sociale, santé, logement, culture, population gitane dans le programme politique européen), vise à progresser dans la connaissance de la réalité de la population gitane et à favoriser l'adoption de mesures destinées à améliorer la situation des Gitans et leur participation dans tous les secteurs de la société. Il est envisagé de faire de l'intégration de la problématique d'égalité entre les sexes un des piliers fondamentaux de ce Plan.

Enfin, le Plan stratégique pour l'égalité des chances 2008-2011 incorpore les objectifs stratégiques suivants dans son domaine d'intervention 9: « Sensibilisation à la diversité et à l'exclusion sociale ».

Objectif 1 : Intégrer une perspective sexospécifique et prendre en compte la diversité dans la prestation de services et les activités de prise en charge et de suivi des entités du secteur public s'occupant de la santé, de l'éducation, de l'emploi, de la justice, de la sécurité et du logement.

Objectif 2 : Promouvoir les politiques en faveur de l'intégration des femmes souffrant d'exclusion sociale ou risquant d'en souffrir

Objectif 3 : Concevoir des stratégies de collaboration, de supervision et de soutien pour favoriser les programmes réalisés par le troisième secteur en faveur de l'intégration des femmes en situation d'exclusion sociale.

Objectif 4 : Mieux comprendre les processus d'exclusion et de paupérisation des femmes.

Objectif 5 : Adapter les réponses et les ressources des services sociaux aux besoins divers des groupes de femmes en situation d'exclusion.

Conséquences économiques du divorce

29. Veuillez fournir des informations sur le type de propriété qui est partagé en cas de divorce ou de dissolution de la relation et indiquer en particulier si la loi reconnaît les biens incorporels (c'est-à-dire, les fonds de pension, les indemnités de licenciement ou de départ; les polices d'assurance). Veuillez indiquer également si la loi prévoit la distribution des gains potentiels futurs ou tient compte d'une manière ou d'une autre du capital humain ou de la capacité de gains accrus dans la répartition des biens lors de la dissolution (par exemple, par l'allocation d'une somme forfaitaire tenant compte du montant estimatif de la part de l'autre conjoint dans ce type de bien ou en prévoyant un paiement compensatoire).

Deux réformes importantes doivent être signalées dans ce domaine. Tout d'abord, la loi 13/2005, en date du 1^{er} juillet, modifie les dispositions du Code civil en matière de droit à contracter le mariage, autorisant le mariage entre personnes du même sexe. A partir de l'entrée en vigueur de cette loi, les conséquences économiques de la dissolution du mariage seront les mêmes pour tous les mariages, quel que soit le sexe des époux.

Ensuite, la loi 15/2005, en date du 8 juillet, qui modifie le Code civil et la loi sur les procédures civiles en matière de séparation et de divorce.

Cette loi introduit l'obligation des conjoints de partager les tâches domestiques et les responsabilités familiales afférentes aux ascendants, aux descendants et aux autres personnes à charge; elle modifie la réglementation concernant la séparation et le divorce afin de faciliter un accès direct à l'un ou à l'autre, en éliminant l'obligation de passer préalablement par une séparation avant d'obtenir un divorce et en raccourcissant également à trois mois le délai nécessaire depuis le mariage; elle supprime la nécessité de soumettre les causes de la séparation ou du divorce et promulgue d'autres mesures en la matière.

Pour ce qui est des effets de la séparation ou du divorce, le Code civil expose non seulement les conséquences lorsqu'il existe des enfants mineurs ou des enfants majeurs économiquement dépendants, mais réglemente les effets pour les conjoints :

1. La pension compensatoire, prévue à l'article 97 du Code civil, modifié par la loi 15/2005, introduisant la possibilité de rendre cette pension temporaire

Le conjoint, qui est économiquement défavorisé par rapport à l'autre du fait de la séparation ou du divorce et qui se retrouve dans une situation moins favorable qu'avant le mariage, a droit à une compensation, qui peut revêtir la forme d'une pension temporaire ou permanente ou d'un versement forfaitaire, selon ce qui est prévu dans l'accord ou dans la décision.

Le montant et la durée de la pension compensatoire sont calculés en tenant compte des différents éléments suivants :

1. Les accords auxquels sont arrivés les conjoints.
2. Leur âge et leur état de santé.
3. Leurs qualifications professionnelles et leur employabilité probable.
4. Leur dévouement passé et futur à la famille.
5. La contribution de l'un ou l'autre des époux aux activités marchandes, industrielles ou professionnelles de l'autre.
6. La durée du mariage et de la cohabitation.
7. La perte éventuelle de droits à pension.
8. Le patrimoine, les ressources économiques et les besoins de chaque conjoint.
9. Toute autre circonstance pertinente.

Cette liste n'est pas exhaustive, mais présente certains des aspects à prendre en compte par l'entité judiciaire compétente au moment de la décision.

Pour l'octroi d'une pension compensatoire, il faut tenir compte aussi bien de la contribution aux responsabilités domestiques et familiales que de la contribution à

l'entretien de la famille, dans le passé et à l'avenir eu égard à l'âge des enfants mineurs. Entrent également en considération les années de cohabitation, les qualifications professionnelles et l'employabilité probable.

Le montant de la pension et son actualisation seront déterminés soit par accord mutuel entre les époux soit par une décision judiciaire.

Cette pension compensatoire ne pourra être modifiée que si des changements substantiels interviennent dans la situation de l'un ou l'autre conjoint et elle peut être remplacée par un transfert de capital (en espèces ou en nature), par la constitution d'une rente viagère ou par l'octroi d'un usufruit sur certains biens.

2. Indemnisation. En cas d'annulation du mariage, la loi établit que le conjoint de bonne foi dont le mariage a été déclaré nul et non avenu a droit à une indemnisation s'il y a eu cohabitation, compte tenu des éléments mentionnés ci-dessus et stipulés à l'article 97 du Code civil.

3. Utilisation du domicile familial. Un autre effet de la séparation ou du divorce est la possibilité de voir octroyer l'utilisation du domicile familial et des objets d'usage ordinaire existants à la partie la plus défavorisée, qu'il s'agisse des enfants ou du conjoint avec lequel ils restent, ou encore, s'il n'y a pas de descendance, au conjoint qui a le plus besoin de protection, pour une durée qui est déterminée selon les règles prudentielles et en fonction des circonstances.

4. La fourniture d'une aide sanitaire a pour finalité la protection de la santé. Dans le système espagnol, les soins de santé sont assurés par le secteur public à toutes les personnes répondant aux conditions requises pour en bénéficier, une distinction étant faite entre les bénéficiaires pour compte propre (les travailleurs) et ceux qui sont couverts, non pas en raison de leur statut de travailleurs et, partant, d'affilié à la sécurité sociale, mais parce qu'ils sont à la charge d'un bénéficiaire de droit.

Cette couverture s'applique aux conjoints, aux ascendants, aux descendants et aux frères et sœurs, tant de l'affilié que du conjoint de l'affilié, s'ils vivent ensemble, s'ils sont à sa charge et s'ils ne reçoivent aucune autre forme de revenu.

Dans le cas de conjoints séparés ou divorcés qui sont couverts par l'intermédiaire d'un bénéficiaire de droit, la couverture de l'assistance sociale n'est pas suspendue au moment de la dissolution du mariage, mais reste en place tant que vit l'affilié direct (l'ex- conjoint exerçant un emploi) et qu'ils ne reçoivent pas une aide d'une autre source.

5. Pension de réversion. Les conjoints séparés ou divorcés ont le droit de percevoir une pension de réversion, à condition de :

- Ne pas s'être remariés ou vivre en concubinage.
- Percevoir une pension compensatoire conformément à la décision de séparation ou de divorce et risquer de perdre cette pension au moment du décès de l'affilié principal.

Lorsqu'un même conjoint laisse plusieurs personnes à sa mort, celles-ci ont droit à recevoir la pension proportionnellement au temps où elles ont vécu avec le conjoint décédé, en garantissant dans tous les cas 40 % au dernier conjoint survivant, s'il n'est pas bénéficiaire d'une autre pension de réversion.

La loi 40/2007, en date du 4 décembre, sur les mesures de sécurité sociale, outre qu'elle modifie la réglementation applicable à la pension de réversion, introduit une nouvelle catégorie de bénéficiaires, à savoir toute personne avec laquelle l'affilié avait constitué un couple de fait au moment de son décès et pouvant démontrer que son revenu durant l'année civile précédente n'a pas dépassé 50 % de la somme dudit revenu et de celui de l'affilié durant la même période. Ce pourcentage est réduit à 25 % lorsqu'il y a des enfants des deux côtés ayant droit à une pension d'orphelin.

Pour ce qui est de la répartition des biens, il convient de noter que, dans le système espagnol, le régime matrimonial correspond au statut juridique qui régit la relation économique durant la durée du mariage. Ce statut est régi par le Code civil, qui distingue trois types distincts de régime économique matrimonial :

Le régime de la société d'acquêts, en vertu duquel les époux mettent en commun les biens acquis indistinctement par l'un ou l'autre durant le mariage et les administrent en commun; lors de la dissolution ou de la liquidation du régime matrimonial, les biens sont répartis pour moitié entre eux.

Le régime de la séparation des biens, en vertu duquel les biens acquis durant le mariage à quelque titre que ce soit par l'un ou l'autre des époux reste sa propriété, et chacun administre ses biens et en dispose comme il l'entend, avec l'obligation de subvenir proportionnellement à ses moyens au financement des charges familiales. Au moment de la dissolution du mariage, s'il y a une différence dans les montants alloués à chacun, due au fait qu'un des époux s'est consacré à une activité professionnelle avec laquelle il a acquis des biens et que l'autre s'est occupé de la famille sans possibilité d'augmenter son patrimoine, ce dernier a droit à une compensation proportionnelle.

La participation aux acquêts, en vertu de laquelle chacun des époux acquiert le droit à une part des biens acquis par l'autre durant la durée de validité du régime; il s'agit de l'équivalent temporaire du régime de la séparation des biens.

Les aspects suivants doivent être soulignés :

a) Cession de la résidence principale et du mobilier courant. Ces biens peuvent appartenir à un seul des époux, mais le consentement des deux ou, le cas échéant, un jugement sera requis (art. 1320 du Code civil.).

b) Administration des biens communs : à défaut d'un contrat de mariage, la gestion et la disposition des biens acquis en commun est la responsabilité conjointe des deux époux, sans préjudice des dispositions des articles suivants (art. 1375 Code civil).

c) Les époux doivent s'informer réciproquement et périodiquement de la situation et de la rentabilité de toute activité économique (art.1383 du Code civil).

d) Les revenus tirés de la liquidation des biens communs sont également partagés (art. 1404 du Code civil).

Enfin, il faut signaler que, dans le cas d'unions de fait, les concubins partagent les biens qu'ils ont acquis conjointement au prorata de leur contribution à l'achat des biens en question.

Amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention.

30. Veuillez décrire les progrès accomplis en ce qui concerne l'acceptation de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention, comme l'a recommandé le Comité au paragraphe 352 de ses observations finales précédentes (A/59/38, deuxième partie, par. 316 à 355).

L'Espagne a lancé le processus de ratification de l'amendement au paragraphe 1 de l'article 20 de la Convention, et ce processus n'a pas encore été achevé. Elle espère pouvoir procéder à la ratification au cours de l'année.
