



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
23 de marzo de 2009

Original: español

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

Grupo anterior al período de sesiones

44° período de sesiones

20 de julio a 7 de agosto de 2009

**Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas
al examen del sexto informe periódico**

España*

* El presente informe se presenta sin revisión editorial.



Respuesta a la lista de cuestiones y preguntas realizadas por el Comité CEDAW, relativas al examen del VI Informe presentado por España en aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Número 1.- Sírvase proporcionar información sobre el proceso de preparación del informe, incluyendo si se consultó a organizaciones no gubernamentales, en particular, a organizaciones de mujeres. Indíquese también si el informe fue aprobado por el Gobierno y presentado al Parlamento.

El proceso de preparación del VI Informe periódico de España se inició en el Instituto de la Mujer y contó con tres líneas de trabajo. La primera de ellas, fue recabar información de las distintas unidades del propio Instituto, así como de los diversos Ministerios que constituyen la Administración General del Estado. La segunda, implicó solicitar información a las Comunidades Autónomas ya que éstas tienen competencia en materia de promoción de la igualdad de la mujer, de acuerdo con sus respectivos Estatutos de Autonomía. La tercera, fue ponerse en contacto con las entidades que integran el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, cuyos integrantes colaboran con las funciones y fines del Instituto, pidiéndoles una descripción de sus principales actividades en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La información relativa a las 17 Comunidades Autónomas y a las 2 Ciudades Autónomas que integran el Estado español, se solicitó mediante una ficha modelo que preguntaba sobre las políticas de igualdad realizadas en los diferentes ámbitos de actuación: legislación, planes, empleo, violencia y otros. Estas fichas se adjuntaron al VI Informe periódico como Anexo 2.

Dado que no existe todavía un órgano de participación de las organizaciones de mujeres, se solicitó información a las que participan en el Consejo Rector del Instituto de la Mujer. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, crea el Consejo de Participación de la Mujer, cuyo reglamento de composición y funcionamiento será aprobado en breve.

En relación con las entidades del Consejo Rector hay que señalar que en este Consejo están representados los dos principales sindicatos, Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), así como significativas organizaciones de mujeres como Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres, Mujeres Progresistas, Federación Asociada de Mujeres Rurales (FADEMUR) y Organización de Mujeres empresarias y Gerencia Activa OMEGA. Todas ellas nos cumplieron una ficha, diseñada al efecto, que se adjunto al VI Informe como Anexo nº 3.

La Secretaría General de Políticas de Igualdad coordinó la finalización del informe y su remisión al Comité CEDAW.

Marco constitucional, legislativo e institucional

Número 2.- El Estado parte ratificó la Convención con una reserva, que se mantiene en la actualidad: la ratificación de la Convención por España no afectará a las

disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona. Sírvase indicar si el Estado parte está considerando la posibilidad de retirar esa reserva.

El título II de la Constitución Española de 1978 se refiere a La Corona. Dentro del mismo, el artículo 57.1 establece el régimen de sucesión, priorizando el derecho del varón sobre la mujer. La propia Constitución establece en el artículo 168 que la revisión de este Título deberá ser aprobado por mayoría de dos tercios tanto del Congreso como del Senado dando lugar a la disolución de las Cortes. Las nuevas Cámaras deberán ratificar la decisión, estudiar el nuevo texto constitucional y aprobarlo nuevamente por dos tercios (de cada Cámara). Aprobada por las Cortes, deberá ser sometida a referéndum.

Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, el Gobierno de España solicitó “del Consejo de Estado, en Pleno, informe sobre las modificaciones de la Constitución Española que se contienen en el documento que se acompaña (...) en los términos y con los objetivos reflejados en el referido documento”.

Esta consulta incluía la petición al supremo órgano consultivo del Gobierno que se pronunciara sobre la posibilidad de modificación del art. 57 de la CE en el sentido de suprimir la preferencia del varón sobre la mujer en el orden de sucesión a la Corona.

El mantenimiento de la preferencia del varón en la sucesión al trono responde a una tradición histórica que, lejos de ser consustancial a una monarquía consagrada constitucionalmente en el seno de la forma de gobierno parlamentaria, como lo es la española actual, comporta la pervivencia cierta de una discriminación de la mujer, concreta,

sin duda, en su alcance, pero que posee un innegable valor simbólico al estar inscrita en la órbita constitucional de la Jefatura del Estado.

Afirma el Consejo de Estado que la supresión de la preferencia masculina en el acceso a la Corona respondería, entonces, al sentir muy ampliamente mayoritario del pueblo español, y nos situaría en la senda de otras monarquías europeas, con un perfil constitucional y sociológico análogo al de la nuestra, que nos han precedido a la hora de llevar a cabo esa supresión, instaurando la plena igualdad por razón de sexo en la sucesión al trono.

En este dictamen se propone ya una redacción concreta del art. 57.4 de la Constitución Española, en el siguiente sentido:

“La Corona de España es hereditaria en los sucesores de S. M. Don Juan Carlos I de Borbón, legítimo heredero de la dinastía histórica. La sucesión en el trono corresponde a su hijo, el Príncipe heredero Don Felipe de Borbón, y después seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; y en el mismo grado, la persona de más edad a la de menos”

También sería preciso, según el supremo órgano consultivo del Gobierno, añadir un nuevo párrafo (6º) al art. 57, con el fin de actualizar todas las referencias que a lo largo del texto constitucional se hacen al Rey y al Príncipe Heredero:

“Las menciones que hace la Constitución al Rey y al Príncipe se entenderán referidas indistintamente al Rey o a la Reina y al Príncipe o a la Princesa, según sea el caso”.

Si bien el consenso social y político para afrontar esta reforma es prácticamente unánime, es preciso tener presente que la voluntad política es abordar simultáneamente todos los cambios constitucionales que se pretenden, y que afectan, no sólo a la Corona, sino, tal y como consta en el documento de consulta que remitió el Gobierno al Consejo de Estado, a la regulación de las Comunidades Autónomas, a la recepción constitucional del proceso de integración europea y a la reforma del Senado.

La necesidad de acometer el proceso agravado de reforma, que incluye disolución de las Cortes Generales y celebración de elecciones generales y la necesidad de llegar al máximo grado de consenso sobre la totalidad de la reforma son los elementos que la han condicionado.

Si bien la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIE) originó un cierto debate público sobre la sucesión a la Corona, por el momento, no hay prevista ninguna iniciativa en el ámbito parlamentario.

Número 3.- De conformidad con el artículo 96.1 de la Constitución Española de 1978, la Convención forma parte del ordenamiento jurídico nacional. Indique si las disposiciones de la Convención han sido invocadas directamente ante los tribunales, y en caso afirmativo, en qué medida. Sírvase proporcionar también información sobre los resultados de esas causas e indique qué recursos administrativos o de otro tipo tienen a su disposición las mujeres que son víctimas de discriminación.

El art. 53.2 de la CE permite a todo ciudadano recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y la sección primera del capítulo II (entre los que se encuentra el

derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo) mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

En aplicación de este precepto, las leyes que regulan los procedimientos ante los distintos órdenes jurisdiccionales diseñan este proceso, de modo que la tutela que proporcionan los Jueces y Tribunales de los Derechos Fundamentales goza de preferencia en la tramitación y sumariedad en el conocimiento, sin perjuicio de la posibilidad de, una vez agotada la vía ordinaria, acudir al Tribunal Constitucional solicitando el amparo en la protección del derecho fundamental en cuestión.

Luego frente a actos administrativos lesivos del derecho a la igualdad, como derecho fundamental, la tutela se refuerza, pues se configuran varias vías para su revisión:

- a) A través de los recursos administrativos que puede interponer el particular frente a la propia Administración (alzada, revisión, reposición, arts. 107 y siguientes de la Ley 30/1992.
- b) Posibilidad de que la Administración los revise de oficio.
- c) Procedimiento preferente y sumario ante el órgano jurisdiccional, en el caso de que el particular demande a la Administración.
- d) Recurso de amparo ante el TC, si el particular considera que el Juez o Tribunal no ha tutelado correctamente su derecho fundamental a la igualdad.

Sin llegar a ser habitual, cada vez es más frecuente que en las demandas por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sea invocada ante los tribunales, y en el mismo sentido las resoluciones judiciales la invocan para su fundamentación. No se dispone de estadísticas sobre la medida en que se invoca en las demandas.

Las sentencias que a continuación se exponen tienen alegada como fundamento del derecho a la no discriminación por razón de sexo, entre otros, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 12/2008 de 29 enero.

Elecciones; candidaturas; presentación: Obligación de una composición equilibrada de mujeres y hombres: finalidad: persigue la efectividad de los arts. 9.2 y 14 CE en el ámbito de la representación política, donde, si bien hombres y mujeres son formalmente iguales, es evidente que las segundas han estado siempre materialmente preteridas: superación de una realidad social caracterizada por la menor presencia de la mujer en la vida pública: medida que no establece una discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria: efecto bidireccional, en cuanto que la proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo; destinatarios: partidos, federaciones y coaliciones de partidos y agrupaciones de electorales: legitimidad constitucional de su imposición a éstos: medida razonablemente instrumentada y no lesiva para el ejercicio de derechos fundamentales: la libertad de presentación de candidaturas no es ni puede ser absoluta: nueva limitación legal que no es la única, ni carece de fundamento constitucional; naturaleza: no es una condición de elegibilidad o una causa de

inelegibilidad: no afecta al derecho de sufragio pasivo individual: no supone un tratamiento peyorativo de ninguno de los sexos: en puridad, no plasma un tratamiento diferenciado en razón del sexo de los candidatos: las proporciones se establecen por igual para los candidatos de uno y otro sexo: no es una medida basada en criterios de mayoría/minoría, sino atendiendo al sexo, que de manera universal divide a toda sociedad en dos grupos porcentualmente equilibrados; regulación legal: no vulnera la regulación constitucional de los partidos políticos ni el derecho fundamental de asociación: limitación proporcionada y constitucionalmente legítima: tampoco vulnera la libertad ideológica de los partidos políticos ni su libertad de expresión: no vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley: tampoco vulnera el derecho de sufragio activo o el derecho de sufragio pasivo: ni vulnera el derecho de los ciudadanos a participar en los asuntos públicos, ni la regulación constitucional sobre electores y elegibles.

STC 214/2006, de 7 de julio por la que se concede el amparo a la demandante porque la decisión del Inem de suspender la demanda de empleo de la trabajadora ahora demandante de amparo durante el período obligatorio de su descanso por maternidad, impidiendo con ello su inclusión en la lista de candidatos seleccionados para la cobertura de una oferta de empleo cuyos requisitos satisfacía y perjudicando así sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo, careció de cualquier justificación razonable, resultando discriminatoria para la demandante por su condición de mujer, con vulneración del art. 14 CE.

STC 182/2004, de 4 de julio, por la que se concede el amparo a la demandante. El Alto Tribunal decide que del relato de la Sentencia de instancia se deduce que los sucesivos embarazos y consiguientes maternidades de la demandante motivaron la no asignación de

tareas jurídicas de mayor entidad, el perjuicio derivado en la promoción económica y el cambio final de puesto de trabajo a un departamento distinto al de origen, por lo que la decisión empresarial resultó ser discriminatoria por razón de sexo [FJ 7].

2.- No se trata de que la recurrente haya ofrecido un panorama indiciario de la lesión que aduce, sino que se ha acreditado plenamente una conexión causal entre los hechos denunciados y el motivo jurídicamente relevante que los fundamentó (la triple maternidad) [FJ 7].

3. -El órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato denunciada tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, como si se tratara de un problema relativo a la cláusula general de igualdad, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al art. 14 CE (SSTC 145/1991, 286/1994) [FJ 7].

Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª). Sentencia núm. 173/2004 de 10 marzo; Sentencia núm. 1113/1997 de 13 diciembre; y Sentencia núm. 1112/1997 de 12 diciembre.

Recursos de casación en solicitud de título nobiliario que, basado en legislación discriminatoria, es adjudicado a los hombres. Además de la alegación de la normativa antidiscriminatoria nacional, se alegan los tratados internacionales que imponen la obligación de no discriminación por razón de sexo. No se concede la casación por haberse producido los hechos anteriormente a la promulgación de la Constitución de 1978. A partir de la STC 126/1997, de 3 de julio, declaratoria de que la legislación histórica aplicable a la sucesión regular de los títulos nobiliarios –de la que deriva la regla o criterio de la

preferencia del varón sobre la mujer en igualdad de línea o grado– no aparece contraria al art. 14 CE.

Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª).

Sentencia núm. 137/2006 de 30 mayo. Se demanda la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo en las condiciones de trabajo, y en concreto el derecho a la promoción profesional, dado que se impide el acceso de las trabajadoras de una sección a otra, sin justificación objetiva alguna. El TSJ confirma la sentencia de instancia que condenaba a la empresa por comportamientos discriminatorios.

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1161/2005 de 14 noviembre. Sindicato que demanda la discriminación por razón de sexo de la empresa en la contratación de mujeres en puestos de trabajo donde las mujeres contratadas es minoría. Además de cumplir con la acción positiva que contempla el convenio para la contratación de mujeres que en igualdad de condiciones estén menos representadas en la categoría o grupo profesional de que se trate, la discriminación que se constata no solo es la directa, sino también la indirecta. Vulneración de derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo e inversión de la carga de la prueba.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 establece el derecho a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación por razón de sexo. Como derecho fundamental está protegido por la máxima protección que se otorga a los derechos fundamentales, que es el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional al que se puede llegar agotando todas las vías procesales

existentes, en cualquier jurisdicción, siempre que se demande la vulneración del derecho a la igualdad por razón de sexo.

Hasta la aprobación de la LOIE, se contaba con la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción social, consistente en que en los procesos en los que las alegaciones de parte actora se fundamente en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Desde la entrada en vigor de la citada ley, también se ha introducido la inversión de la carga de la prueba en la jurisdicción civil y contencioso administrativa, en aquellos procesos que se fundamenten en una discriminación por razón de sexo.

Número 4.- En el informe se indica que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha creado nuevos mecanismos institucionales – La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, las Unidades de Igualdad y el Consejo de Participación de la Mujer - y pide un plan estratégico de igualdad de oportunidades. Sírvasse indicar qué coordinación existe entre esos mecanismos a la hora de aplicar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) y la relación que guardan con la Secretaría General de Políticas de Igualdad y con el Instituto de la Mujer.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado interministerial está adscrito al Ministerio de Igualdad, y jerárquicamente dependiente de su titular.

Su composición y funcionamiento se reguló mediante el Real Decreto 1370/2007, de 17 de octubre, que ha sido modificado por Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, que adscribe esta Comisión al Ministerio de Igualdad, teniendo en cuenta la reciente creación de éste ministerio por Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como finalidad supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la Administración General del Estado, así como la coordinación de los distintos departamentos ministeriales en relación con las políticas y medidas por ellos adoptadas, en materia de igualdad de mujeres y hombres.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres desarrollará las siguientes funciones:

- 1.- Seguimiento y coordinación de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y de su integración activa en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y dotación presupuestaria de sus políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
- 2.- Análisis, debate y seguimiento del *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*, que el Gobierno aprobará periódicamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la LOIE.

3.- La coordinación y supervisión de la elaboración del Informe periódico del Gobierno, establecido en el de la LOIE, sobre la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de sus actuaciones.

4.- Seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad constituidas en cada departamento ministerial, así como de la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.

5.- El seguimiento de los acuerdos adoptados y el desarrollo de las actuaciones emprendidas en el seno de la Unión Europea y de los organismos internacionales, en relación con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, sin perjuicio de las competencias atribuidas en la materia a otros órganos.

6.- Cuantas otras tareas le sean encomendadas por el Gobierno.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres estará integrada por la titular del Ministerio de Igualdad, que la presidirá; los titulares de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y de la Subsecretaría de la Presidencia, que ejercerán la vicepresidencia primera y segunda de la Comisión, respectivamente; y los vocales siguientes: los titulares de las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales; el titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género; la titular de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo; la titular de la Dirección General contra la Discriminación; la titular de la Dirección General del Instituto de la Mujer; un representante del Ministerio de la Presidencia, con rango de director general, designado por la titular del Ministerio; un representante de la Secretaría General de Empleo, con rango de director general, designado por el titular de ésta.

Por su parte, el Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, crea el Ministerio de Igualdad, y establece que corresponde al Ministerio de Igualdad la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, lucha contra toda clase de discriminación y contra la violencia de género. Le corresponde, en particular, la elaboración y el desarrollo de las actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

El Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, establece la adscripción del Instituto de la Mujer y el Consejo de Participación de la Mujer al Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, órgano directivo de dicho ministerio.

Respecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), decir que fue aprobado por el Gobierno en Consejo de Ministros del día 14 de diciembre de 2007, y constituye el principal instrumento de desarrollo de la Ley Orgánica citada en el ámbito de la Administración General del Estado, tiene una vigencia de cuatro años (2008-2011). Este Plan Estratégico se articula en torno a doce Ejes: participación política y social; participación económica; corresponsabilidad; educación; innovación; conocimiento; salud; imagen, atención a la diversidad e inclusión social; violencia de género; política exterior y de cooperación, y tutela del derecho a la igualdad.

Estos doce ejes se regirán por cuatro principios rectores que actuarán a modo de “armazón” básico: redefinición de un modelo de ciudadanía acorde con los tiempos actuales, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de género y el reconocimiento de la innovación científica y técnica como fuerza de cambio social. En cada Eje se establece un marco teórico explicativo, un diagnóstico sobre la situación, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación. El presupuesto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades correspondiente a las actuaciones financiadas por la Administración General del Estado, para el período 2008-2011, asciende a 3.690.249.738 euros.

Con relación al Consejo de Participación de la Mujer está en proceso de reglamentación en el que se establecerá su régimen de funcionamiento, competencias y composición.

Por último, indicar que todas estas instituciones están bajo la superior dirección de la Ministra de Igualdad.

Número 5.- En el párrafo 40 del informe se menciona la inclusión de una definición de “acción positiva” y del marco general para su adopción en la ley orgánica 3/2007. Sírvase indicar si el término se utiliza como sinónimo de medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el apartado 1 del artículo 4 de la Convención y con la recomendación general 25 del Comité. Explíquese también el proceso de adopción de esas medidas.

Según el artículo 11 de la LOIE, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para

corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos por la ley.

Así, se establece en el artículo 14.6 que en consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

La ley sigue especificando más adelante situaciones concretas en las que los poderes públicos adoptarán medidas de acción positiva:

Según el artículo 26.1.e, las autoridades públicas adoptarán medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

El artículo 32.3 dice que la Administración española promocionará medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto desde la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación para el desarrollo española.

El artículo 43 dispone que de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Por último, la Disposición Adicional Décimo Primera que modifica la ley del Estatuto de los Trabajadores añade un nuevo apartado a la redacción del artículo 27 del mismo que establece que sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Número 6.- Sírvase proporcionar información adicional sobre los esfuerzos, mencionados en el párrafo 112 del informe, que está realizando el Estado parte para lograr la paridad entre hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad en la administración nacional y los organismos y empresas públicos.

En primer lugar, la **LOIE**, regula el ámbito de la participación política de las mujeres, a partir del llamado principio de presencia o composición equilibrada. Con él se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, y regular el régimen electoral general, asumiendo así los recientes textos internacionales en la materia y avanzando en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

Por otro lado, el ***Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)***, establece como eje prioritario de acción, la Participación Política, Social y Económica de las Mujeres. A través de sus mandatos se insta a los poderes públicos alcanzar los siguientes objetivos estratégicos

- Aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.
- Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.
- Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en el poder judicial.
- Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
- Incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en los medios de comunicación.
- Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.

- Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.
- Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
- Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
- Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
- Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
- Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

Número 7.- En el informe se indica que, si bien la ley exige una composición equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas que se presenten para las elecciones al Congreso de los Diputados, las elecciones municipales y las elecciones al Parlamento Europeo y a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, esa obligación no se aplica a las candidaturas para los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes (párr. 108). Sírvasse proporcionar información sobre el nivel de participación en la vida política de las mujeres que viven en esos municipios, incluido el porcentaje de mujeres candidatas y las medidas que se toman para garantizar su participación en la vida política.

La Federación Española de Municipios y Provincias, que cuenta con una unidad de igualdad, informa del efecto positivo de la ley de igualdad efectiva en el incremento de la proporción de mujeres en alcaldías y concejalías de todos los municipios del territorio. En las primeras,

se pasa del 12,56% del 2003 al 14,60% en el 2007. En las Concejalías del 25,53 en el año 2003 al 31% en 2007.

En relación con los municipios de menos de 5.000 habitantes, que es en los que la ley de igualdad no obligaba a presentar listas electorales con representación equilibrada (40/60), esta Federación señala que en la gran mayoría de estos municipios se presentaron listas paritarias, incluso en muchos de ellos había más candidatas mujeres que varones. Las explicaciones que manejan sobre el fenómeno son principalmente dos: 1- que hubo un efecto tirón de la ley de igualdad, o 2- que al ser puestos políticos con muy poco poder, los varones no están tan interesados en acceder a ellos. Parece ser que esta segunda explicación se configura como la más plausible pero habría que realizar estudios al respecto.

- El nº de mujeres que ocupan concejalías es de 11.427, lo que representa el 27% del total.

- El nº de mujeres que ocupan alcaldías es de 872, que representa el 14, 84/.

- Las concejalías con más representación femenina son:

1. Igualdad/Mujer: 88,94%

2. Servicios Sociales: 56.61%

- Las concejalías con menos representación femenina son:

1. Urbanismo y Obras Públicas: 13,68%

2. Medioambiente: 16,64

La participación de las mujeres en la vida política está muy condicionada, para todas ellas, por el reparto de poder que hacen los partidos políticos a la hora de elaborar sus listas electorales para las elecciones, tanto sean éstas de carácter local, autonómico o nacional. Si bien es verdad que la ley de Igualdad ha favorecido el incremento de la presencia de la mujer, los cargos con poder siguen repartiéndose mayoritariamente entre los varones, manteniéndose el estereotipo en cuanto a cargos feminizados o masculinizados.

En los pequeños municipios, el movimiento asociativo, principalmente de mujeres, está sirviendo para potenciar significativamente la presencia de la mujer en la vida política; las está, en gran medida, "“apoderando" mediante la creación de redes que van tejiendo una red cada vez más consistente.

Número 8.- Sírvase indicar si se han adoptado medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el apartado 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25, como recomendó el Comité en sus observaciones finales anteriores (A/59/38, segunda parte, párr. 343), para acelerar el logro de la potenciación de la mujer, en particular en los altos cargos en ámbitos como el servicio exterior y el poder judicial. Sírvase proporcionar estadísticas sobre el equilibrio en la representación de hombres y mujeres en todas las juntas, órganos públicos y mecanismos de asesoramiento de designación oficial. Sírvase proporcionar también datos desglosados por sexo sobre la representación de las mujeres en las fuerzas armadas.

En relación con el **ámbito exterior**, se va incrementando la proporción de mujeres en el cuerpo diplomático ya que en el año 2008 suponen el 19%. En datos recientes del Ministerio

de Asuntos Exteriores (octubre 2008) se aprecia el avance relativo respecto a los datos del 2006 reseñados en el VI Informe.

	Total ambos sexos	Total mujeres	Porcentaje de mujeres
Embajadores y Representantes Permanentes	128	17	13,28
Embajadores en Misión Especial	22	8	36,36
Segundas Jefaturas de las misiones diplomáticas	129	20	15,50
Cónsules Generales	89	3	3,37

El Plan Nacional del Reino de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), sobre Mujeres , Paz y Seguridad, aprobado en noviembre de 2007 y al que se hacía referencia en el VI Informe, prevé el seguimiento y evaluación de sus medidas a través de un grupo interministerial. Este grupo se ha constituido en abril del 2008 con representantes del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (incluida la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo –AECID), al Ministerio de Defensa, al Ministerio del Interior, al Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación Política Social y Deporte, al Ministerio de Sanidad y Consumo, y al Ministerio de Igualdad.

Entre las medidas de este plan están la promoción de la presencia de mujeres en las misiones de paz y su formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. La proporción de mujeres en misiones internacionales era en el año 2008 de 7,5%.

En estos momentos se está empezando a trabajar en el primer informe de seguimiento que evaluará la implementación de este Plan.

El Ministerio de Defensa ha publicado la Resolución 1325 y el Plan Nacional en la Web del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas y está fomentando la presencia de mujeres en áreas como los tribunales y juntas de evaluación y se están llevando a cabo esfuerzos importantes para facilitar su despliegue en las misiones en el exterior.

Por su parte, la Cooperación internacional española está a punto publicar el “*Plan de Acción sobre mujeres y construcción de paz de la cooperación española*”, elaborado desde la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo (DGPOLDE), del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, como propuesta para la aplicación de la Resolución 1325, para todos los sectores implicados en la cooperación española.

Finalmente, durante estos años se ha incrementado sustancialmente la participación de mujeres españolas altamente cualificadas (licenciadas, asistentes sanitarias, profesoras de universidad, etc.) como observadoras internacionales en los procesos electorales de Centroamérica, Bosnia-Herzegovina y Kosovo, y como cooperantes en los programas de reconstrucción posteriores a los conflictos armados.

Respecto al Poder Judicial podemos facilitar los datos del Consejo General del Poder Judicial:

	31-12-2006		31-12-2007	
	Ambos sexos	% mujeres	Ambos sexos	% mujeres
Magistrados/as Tribunal Supremo	80	8	75	7
Magistrados/as	3.748	43	3873	45
Jueces/juezas	612	65	617	64
Totales	4.440	45,7	4565	46,5

La publicación “*Las mujeres en cifras 1983-2008*” del Instituto de la Mujer analiza la situación de las mujeres en la carrera judicial: las mujeres representan, en 2006, el 45,52%, lo que supone un crecimiento, desde 1995, de más de 14 puntos porcentuales.

A pesar del incremento, sin embargo, se observa que, en todos los años considerados, a medida que se asciende en la carrera judicial, el porcentaje de mujeres disminuye, de modo que, en la categoría de Juezas/ces, la presencia femenina es mayoritaria y alcanza, en 2006, el 65,22%, mientras que, en el Tribunal Supremo, las mujeres sólo representan un pobre 7,41%.

PARTICIPACIÓN EN EL PODER JUDICIAL

	1995		2002		2006	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
TOTAL	3.385	31,02	4.200	39,71	4.695	45,52
Presidenta/e del Tribunal Supremo	1	0	1	0	1	0
Magistradas/os del Tribunal Supremo	93	0	95	1,05	81	7,41
Magistradas/os	2.549	27,85	3.226	35,77	3.741	43,14
Juezas/ces	549	50,09	665	65,26	624	65,22
Total funcionarios/as en activo	3.192	30,86	3.987	39,85	4.447	45,58
Magistradas/os del T. Supremo excedentes	6	0	1	0	1	0
Magistradas/os excedentes	35	5,71	63	19,05	71	22,54
Juezas/ces excedentes	152	41,45	149	44,97	176	53,41
Total funcionarios/as excedentes	193	33,68	213	37,09	248	44,35

FUENTE: Instituto de la Mujer a partir de los datos del Consejo General del Poder Judicial.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DIVERSOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

	1992		2000		2004		2007	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
Consejo del Estado					28	0	30	6,67
Consejo General del Poder Judicial					20	10,00	18	11,11
Tribunal de Cuentas	14	7,14	14	7,14	14	7,14	14	7,14
Junta Electoral Central					14	7,14	14	7,14
Consejo Económico y Social	61	4,92	61	9,84	61	14,75	61	15,25

FUENTE: Instituto de la Mujer a partir de Datos del Fichero de Altos Cargos, F.I.C.E.S.A.

Los datos del Tribunal Constitucional están recogidos de su página Web.

En cuanto a medidas emprendidas en el ámbito judicial, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) aprobó en abril del 2007 por unanimidad la creación de la *Comisión de Igualdad*, en cumplimiento de la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las funciones de esa Comisión de Igualdad son: asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos. También intentará mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial así como mejorar y avanzar en la conciliación.

Las políticas de igualdad del último periodo en el ámbito de las **Fuerzas Armadas** han conseguido una mejora muy sustancial en la incorporación de mujeres a los ejércitos. En

comparación con los datos del VI informe se comprueba un incremento realmente reseñable. En el conjunto la proporción de mujeres es del 12,3%, ocupando posiciones de mando cerca del 6%. Se aportan los datos del *Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas* en su informe anual 2007-2008:

	% Mujeres	Máximos empleos por categoría	
Oficiales	5,61	Comandantes	148
Suboficiales	1,17	Brigada	1
		Sargento 1º	30
Tropa y marinería	18	Cabo 1º	748

En los siguientes datos se desglosan los efectivos de los ejércitos y cuerpos comunes desglosados por sexo:

	Proporción de mujeres	Proporción de hombres
Tierra	24,28	75,72
Armada	13,06	86,94
Aire	20,48	79,52
Cuerpos comunes	33,19	66,81

Este avance ha sido fruto de las diversas actuaciones emprendidas en los últimos años, de las que destacan las siguientes:

- Creación de una atmósfera propicia a la participación de las mujeres.
- Establecimiento de una composición equilibrada en las Comisiones de valoración para facilitar el incremento de mujeres.
- Sensibilización social con campañas publicitarias tales como la de “las mujeres en las Fuerzas Armadas”.

- Actos en el día 8 de marzo, día internacional de las Mujeres.
- Promulgación de leyes y normas para el disfrute de la maternidad y paternidad en las fuerzas armadas.
- Apertura de escuelas infantiles y otros servicios que facilitan la participación de las mujeres.
- Acciones de formación sobre transversalidad de género y derechos humanos de las mujeres con guías de la Unión Europea, UNIFEM e INSTRAW.

Violencia contra las mujeres

Número 9.- En sus observaciones finales anteriores, el comité expresó su preocupación por el número de homicidios denunciados de mujeres a manos de sus cónyuges o parejas actuales o anteriores (A/59/38, segunda parte, párr. 334). pese a la aprobación de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en el informe se indica que, en 2007, el número de mujeres muertas a manos de su pareja alcanzó niveles similares a los anteriores a la ley orgánica 1/2004 (párr. 361). Sírvasse describir las medidas que ha adoptado el estado parte para erradicar la violencia contra las mujeres y los resultados logrados.

El 29 de junio de 2008 se cumplieron tres años desde la entrada en vigor en su totalidad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (en adelante, Ley Integral), por lo que, con la finalidad de dar cumplimiento a su Disposición Adicional undécima, el Gobierno, en colaboración con las Comunidades Autónomas, ha elaborado el Informe de evaluación de los efectos de su

aplicación en la lucha contra la violencia de género. Se anexa dicho informe que recoge las medidas adoptadas desde la aprobación de la Ley Integral por las administraciones locales, regionales y estatal. [anexo 1]

El Informe redunda en el compromiso adquirido a partir de la Ley Integral con la ciudadanía, las instituciones, los distintos equipos profesionales y, en especial, con las víctimas de esta violencia. En este sentido, se exponen las medidas adoptadas a lo largo de este período por las distintas administraciones competentes -el Gobierno de España, las Comunidades Autónomas y las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla-, así como por el Ministerio Fiscal y el Poder Judicial.

La labor desarrollada para garantizar la aplicación de la Ley Integral ha sido intensa, como refleja el dato de que han sido 63 los Consejos de Ministros en los que se han adoptado medidas de implementación de esta Ley. Además del desarrollo reglamentario, el Gobierno, con el fin de garantizar una mayor eficacia de las medidas, ha impulsado en este tiempo nuevas actuaciones y medidas urgentes, aprobadas en Consejo de Ministros: “Acuerdo por el que se adoptan medidas urgentes en la lucha contra la violencia de género” de 15 de diciembre de 2006, “Acuerdo por el que se adoptan medidas adicionales en la lucha contra la violencia de género” aprobado el 2 de marzo de 2007 y el “Acuerdo por el que se adoptan acciones para dar cumplimiento a las propuestas aprobadas por unanimidad por el Congreso de los Diputados en materia de violencia de género” aprobado el 22 de Junio de 2007. Asimismo, se han celebrado más de 20 Conferencias y reuniones Sectoriales con las Comunidades Autónomas, en las que se ha abordado este asunto de manera monográfica.

Entre las medidas adoptadas cabría destacar: (La totalidad de medidas se pueden ver en el Informe de tres años)

Medidas de sensibilización y prevención, entre las que destaca la aprobación del plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género

Medidas puestas en marcha en el ámbito de la publicidad y los medios de comunicación

Formación de profesionales

Medidas puestas en marcha para garantizar el derecho a la información, entre las que destaca la puesta en marcha del servicio telefónico de información y asesoramiento a través del número “016”

Medidas puestas en marcha para garantizar el derecho a la asistencia social integral con la creación del fondo 2005 y 2006, la puesta en marcha de proyectos autonómicos y locales innovadores así como los programa de teleasistencia móvil

Número 10.- En el informe se indica que la solicitudes de órdenes de protección por violencia de género han ido aumentando gradualmente (párr. 363) y que, durante el período comprendido entre junio de 2005 y agosto de 2007, el 18,65% de las solicitudes se habían denegado. En el informe se indica también que el real decreto 2393/2004 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social establecía la posibilidad de solicitar residencia temporal para las víctimas que contaran con una orden de protección (párr. 368). Sírvasse proporcionar información sobre los criterios que se han de cumplir para que se conceda una orden de protección. Indíquese también, si se dispone del dato, el porcentaje de órdenes de protección que se han concedido a mujeres extranjeras.

Concesión de una orden de protección:

La Orden de protección puede ser solicitada por cualquier persona víctima de violencia física o psíquica por parte de su cónyuge, ex cónyuge, persona con análoga relación de afectividad, hijos o padres), su representante legal o las personas de su entorno familiar más inmediato. Por el Ministerio Fiscal o por el Juez

Se solicita a través de un formulario único, disponible en las Comisarías, el Juzgado de Guardia, los servicios sociales municipales, autonómicos o estatales, el Ministerio Fiscal o las Oficinas de Atención a las Víctimas.

Se presenta ante el Juzgado de Guardia, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, las oficinas de atención a las víctimas o los servicios sociales e instituciones asistenciales dependientes de las Administraciones Públicas. Las entidades u organismos asistenciales con conocimiento de situaciones de violencia doméstica deberán ponerlas en conocimiento inmediato del juez de guardia o del Ministerio Fiscal.

El procedimiento para que se conceda una Orden de Protección es el siguiente: El juez de instrucción de guardia convoca a la víctima, a su representante legal, al solicitante, al Ministerio Fiscal y al agresor, asistido, en su caso, de abogado, a una audiencia de carácter urgente en un plazo máximo de 72 horas desde la presentación de la solicitud. El juez escucha a las partes por separado.

Celebrada la audiencia, el juez de guardia resuelve mediante auto lo que proceda sobre la solicitud de protección, así como sobre el contenido y vigencia de las medidas que incorpore.

La orden de protección se notifica a las partes y es comunicada por el juez inmediatamente, mediante testimonio íntegro, a la víctima y a las Administraciones públicas competentes para la adopción de las medidas de protección oportunas.

La orden se inscribe en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

La protección que se establece es la siguiente:

Medidas penales: El juez, atendiendo a las circunstancias, puede acordar la prisión provisional del presunto agresor, salida del agresor del domicilio familiar y prohibición de volver al mismo, prohibición de residir o acudir a determinados lugares, prohibición de aproximación y/o comunicación con la víctima, suspensión del derecho a la tenencia o porte de armas.

Medidas civiles: Deben ser solicitadas por la víctima o su representante legal, y en caso de existir menores o incapaces, también puede solicitarlas el Ministerio Fiscal, todo ello siempre que no hubieren sido acordadas previamente por un órgano jurisdiccional civil.

Pueden consistir en la atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar, determinación del régimen de guarda y custodia, visitas, comunicación y estancia con los hijos, el régimen de prestación de alimentos. El juez, excepcionalmente, podrá autorizar a la mujer que concierte con una agencia o sociedad pública la permuta del uso atribuido de la vivienda familiar de la que sea copropietaria con el presunto agresor, por el uso de otra vivienda.

Las medidas civiles contenidas en la orden de protección tendrán una vigencia temporal de 30 días. Para que se prorroguen en el tiempo, es necesario presentar dentro de este plazo una

demanda de separación, divorcio, nulidad matrimonial, filiación, o alimentos. En este caso, las medidas seguirán en vigor durante los 30 días siguientes a la presentación de la demanda y en ese plazo el juez civil deberá decidir si las mantiene o no vigentes.

Una vez obtenida, la orden de protección permite acceder a otros derechos:

- Renta Activa de Inserción, que incluye una ayuda en caso de cambio de residencia para hacer efectiva la protección de la mujer.
- La ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Integral; así como las ayudas que establezcan al efecto las Comunidades Autónomas.
- Derechos laborales y de seguridad social:
 - Reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción de la relación laboral. La suspensión y extinción de la relación laboral permiten acceder a la protección por desempleo si se cumplen los requisitos generales.
 - Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.
 - Las trabajadoras por cuenta propia que cesen en la actividad para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral pueden suspender la obligación de cotización durante 6 meses.
 - Solicitud de permiso de residencia por circunstancias excepcionales, que sólo será concedido cuando recaiga la sentencia condenatoria, y solicitud de permiso de residencia independiente de los familiares reagrupados.

La orden se inscribe en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

Porcentaje de órdenes de protección concedidas a extranjeras desde el tercer trimestre de 2005 al segundo trimestre de 2008:

05-T3	05-T4	06-T1	06-T2	06-T3	06-T4	07-T1	07-T2	07-T3	07-T4	08-T1	08-T2
30,2	29,4	30,3	31,9	32,3	31,1	32,4	35,3	35,6	35,6	34,9	36,9

Fuente: “DATOS ESTADISTICOS JUDICIALES EN APLICACIÓN DE LA L.O. 1/2004 RESUMEN DE LOS TRES PRIMEROS AÑOS DE LEY INTEGRAL” (Consejo General del Poder Judicial, 2008)

Número 11.- El informe menciona la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que dispone la creación del Fiscal contra la Violencia de la Mujer y de Juzgados de Violencia. Sírvase indicar si esos dos mecanismos ya se han implantado y facilitar información sobre sus funciones y estructura.

En efecto, tanto el Fiscal contra la Violencia de la Mujer como los Juzgados de Violencia, contemplados en la Ley Integral, están en funcionamiento.

El nombramiento de la Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer tuvo lugar a través del Real Decreto 872/2005, de 15 de julio.

La creación de juzgados especializados en violencia sobre la mujer se ha ido realizando progresivamente desde junio de 2005. En junio de 2008, la planta de juzgados de violencia

sobre la mujer está constituida por 92 juzgados exclusivos y por 366 juzgados compatibles con el resto de materias del orden penal.

- Ambas instituciones han emitido múltiples circulares y han mantenido reuniones de coordinación para procurar el correcto funcionamiento tanto de los juzgados como del Ministerio Fiscal. Se adjuntan los siguientes documentos explicativos a modo de resumen de sus actividades: Guía de criterios de actuación judicial frente a la violencia de género (Consejo General del Poder Judicial, 2008 [anexo 2])
- Fiscalía General del Estado, **Memoria (2006), 321-339; Memoria (2007), p. 347-402; Memoria (2008), p. 480 – 519. [anexos 3, 4 y 5]**

Número 12.- Sírvase proporcionar información sobre los casos en que el/la responsable de la Delegación Especial del Gobierno Contra la Violencia sobre la Mujer haya intervenido ante los tribunales (véase párr. 374).

Cada vez que se produce una muerte por violencia de género, así como cuando se tiene conocimiento de un caso de especial relevancia, bien por la gravedad de las lesiones o por la alarma social que generan, el Servicio Jurídico del Estado se persona como acusación particular en nombre de la persona titular de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género para la defensa de los derechos e intereses de las familias de las víctimas, en virtud de la legitimación atribuida por la Ley Integral. Desde julio de 2005 y hasta junio de 2008, la Delegación se ha personado en 163 causas penales.

Trata de mujeres y explotación de la prostitución

Número 13. En el informe se indica que, en el Estado parte, la prostitución “se caracteriza porque la demanda es principalmente masculina (99,7%)” (párr. 77). Sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para acabar con la explotación de la prostitución de las mujeres, incluidas medidas para desalentar la demanda de prostitución, como recomendó el Comité en sus observaciones finales anteriores (A/59/38, segunda parte, párr. 337).

En el Plan Integral contra la trata de seres humanos con el fin de evitar cualquier manifestación de turismo sexual, desde o hacia nuestro país, se recogen acciones de información y sensibilización dirigidas a empresas de viaje, organizadores de eventos, acontecimientos deportivos, congresos y otros encuentros multitudinarios nacionales o internacionales y para desalentar la demanda el Plan igualmente contempla una medida específica consistente en “Informar y sensibilizar sobre TSH a empresas, instituciones y organizadores de eventos públicos y profesionales”.

Para ello se organizarán jornadas y seminarios dirigidos a los diferentes sectores empresariales y profesionales, incidiendo en la prevención y en la reducción de la demanda, promoviendo actitudes de autorregulación y control. Se realizarán campañas de información específicas dirigidas al sector de empresas de viaje, instituciones y organizadores de eventos multitudinarios. Asimismo en el Plan , en el Área 1, establece como objetivo nº 2. Sensibilizar a la sociedad sobre el problema de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual a fin de hacer llegar a la sociedad un mensaje claro y contundente sobre

la vulneración de los derechos fundamentales que supone la trata con fines de explotación sexual, y eliminar cualquier resquicio de permisividad, promoviendo su rechazo social y el principio de tolerancia cero ante este fenómeno.

El Objetivo 2 define tres acciones:

1. Realización y puesta en marcha de campañas de comunicación dirigidas a la sociedad sobre la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres que ejercen la prostitución y de las víctimas de trata con fines de explotación sexual.

Son las Unidades responsables de esta medida: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y el Ministerio de Igualdad

2. El Gobierno de España impulsará la conmemoración del 18 de octubre como día internacional contra la trata de personas. Siendo las Unidades responsables el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y el Ministerio de Igualdad

3. Promover el control de los anuncios de contactos en los medios de Comunicación. Corresponde su ejecución al Ministerio de la Presidencia y al Ministerio de Igualdad.

Número 14. En el párrafo 87, el informe menciona el Plan Integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y sus cinco áreas de actuación.

Sírvase indicar si ese plan ya ha sido aprobado y, en caso afirmativo, proporciónese información sobre los resultados logrados.

El Plan Integral contra la Trata de Seres Humanos con fines de Explotación sexual (2008-2011), fue aprobado en Consejo de Ministros del Gobierno de España el día 12 de diciembre de 2008.

Para su puesta en marcha y seguimiento se ha constituido ya bajo la Presidencia de la Ministra de Igualdad, Grupo Interministerial de Coordinación, integrado también por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Justicia, Interior, Educación, Política Social y Deporte, Trabajo e Inmigración y Sanidad y Consumo con las siguientes funciones:

- Seguimiento y evaluación de las acciones incluidas en el Plan.
- Elaboración de propuestas.
- Interlocución con el foro contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Presentación de propuestas y conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Plan de Derechos Humanos
- Aprobación de una Memoria Anual, que se elevará como informe a la Comisión Delegada de Igualdad y al Consejo de Ministros.

Tras su constitución el grupo se irá reuniendo periódicamente y al menos una vez al trimestre.

En su primera reunión, se ha hecho un listado de prioridades, en las que destacan en primer lugar, los cambios legislativos propuestos en el Plan.

Los distintos Departamentos e Instituciones implicadas en la ejecución del Plan, deberán remitir al Grupo Interministerial, informes semestrales de seguimiento.

Número 15.- En el informe se indica que “existen dificultades para la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, para la obtención de la misma retribución y para la conciliación de la vida familiar y profesional” (párr. 47) Sírvase aclarar si esas dificultades están relacionadas con actitudes patriarcales y estereotipos arraigados, como preocupaba al Comité en sus observaciones finales anteriores (A/59/38, segunda parte, párr. 332) y facilítese información sobre los

esfuerzos para superar esas dificultades, en particular de conformidad con el apartado a) del artículo 5 de la Convención.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades del Gobierno de España para el 2008-2011 señala una serie de actuaciones en torno a diversos objetivos en distintos ámbitos – denominados como ejes estratégicos - para eliminar, efectivamente, los prejuicios existentes todavía en la sociedad española y que continúan reproduciendo la idea de inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o imágenes estereotipadas del hombre y de la mujer.

En este sentido, el Plan Estratégico hace un diagnóstico de la situación en estos términos:

“La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres, y dificultan el disfrute completo de sus derechos como ciudadanas. Esta discriminación es inaceptable y se continuará reproduciendo, a menos que la sociedad en su conjunto se proponga erradicarla, no sólo por razones de justicia democrática, sino también para evitar el despilfarro que supone, en una sociedad que aspira a ser avanzada y moderna, el prescindir de la capacidad, la inteligencia y la contribución de la mitad de su ciudadanía”

De acuerdo con los Ejes estratégicos del Plan, a continuación se señalan por áreas específicas, los objetivos perseguidos y las actuaciones concretas que se plantean para la eliminación de estereotipos:

- Participación político-social:

Objetivo: Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.

Actuaciones: Promover, en el sistema educativo, el liderazgo y la capacidad de niños y niñas para la toma de decisiones y eliminar los estereotipos que excluyen a las mujeres de los puestos de responsabilidad y toma de decisiones

- Participación económica:

Objetivo: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

Actuación: Realizar acciones de formación profesional para el empleo en materia de igualdad de oportunidades, dirigidas a mujeres y hombres, con el objeto de modificar los estereotipos de género que condicionan las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral

- Educación:

Objetivo: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.

Actuación: Impulsar programas de formación en coeducación, dirigidos al personal de los centros educativos, que incidan en la eliminación de prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, con el fin de garantizar un desarrollo integral del alumnado.

Objetivo: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista, que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.

Actuación: Favorecer campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.

- Innovación:

Objetivo: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

Objetivo: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.

Actuación: Potenciar la presencia de las mujeres en Internet, promoviendo portales, páginas y contenidos que recojan sus intereses y necesidades y atiendan a su diversidad:

- Que potencien la iniciativa emprendedora femenina, aprovechando ventajas de costes y capacidad de comunicación que ofrece Internet.
- Que creen redes y diseñen contenidos, lenguajes, modelos, que aporten las necesidades y la perspectiva de las mujeres.
- Que actúen como herramienta para alterar los estereotipos y contribuir a cambiar las relaciones de género.
- Que ayuden para reforzar la autoestima y empoderamiento de las mujeres.
- Que sirvan para la defensa de sus derechos mediante la creación de redes.

Actuación: Hacer visibles modelos positivos de mujeres usuarias creativas, que contrarresten el estereotipo masculino y misógino y contribuyan a erradicar el mito sobre la falta de aptitud de las mujeres en relación con las tecnologías.

- Salud:

Objetivo: Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud, así como impulsar políticas específicas de salud de las mujeres.

Actuación: Realizar un estudio sobre el efecto de los estereotipos de género en la atención sanitaria del SNS y de las actitudes del personal sanitario ante las desigualdades de género, para identificar las dificultades y oportunidades para abordar los cambios necesarios.

- Imagen:

Objetivo: Promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales (medios de comunicación, educación, grupo de iguales, medio familiar,...)

Actuación: Realizar acciones de sensibilización y concienciación a la sociedad sobre el consumo responsable de productos y servicios que no incluyan estereotipos sexistas en su promoción.

Objetivo: Vigilar que la Corporación RTVE y la agencia EFE, así como los entes audiovisuales públicos de las Comunidades Autónomas, persigan, en su programación, los objetivos incluidos en los artículos 37 y 38 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Actuación: Realizar estudios y análisis sobre contenidos especialmente perjudiciales, como videojuegos, programas sobre la vida privada de las personas y revistas y publicaciones destinadas al público adolescente, en los que se refuerzan sustancialmente los roles y estereotipos sexistas e, incluso, la violencia contra las mujeres.

- Violencia:

Objetivo: Fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento.

Actuación: Constitución de grupos de trabajo en las Inspecciones Educativas para la revisión de los contenidos de los libros de texto y materiales didácticos, con la finalidad de eliminar los estereotipos sexistas o discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Número 16.- En relación con el párrafo 75 del informe, sírvase proporcionar información actualizada sobre los progresos realizados por la Comisión de Publicidad en la elaboración de un protocolo que unifique las actuaciones del Estado parte para evitar la “publicidad sexista”.

La comisión de Publicidad del Observatorio para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres encargó, en 2007, un trabajo al equipo de investigación encabezado por la profesora Dra. María Teresa García Nieto y el Profesor Dr. Carlos Lema Devesa, al objeto de establecer una “Guía de intervención ante la publicidad sexista”.

El objetivo de esta “Guía” era doble. Por una parte, establecer los criterios de detección de la publicidad sexista, sobre todo a la luz de la legislación existente (en sus distintos ámbitos: comunitario, nacional y autonómico), pero también de los elementos objetivos que determinan que un anuncio publicitario, en concreto, pueda ser calificado o no como “sexista”.

Por otra parte, la “Guía” centró su atención en la elaboración de un protocolo que permitiera canalizar la actuación de las administraciones públicas, en caso de detectar un anuncio como sexista, teniendo en cuenta las competencias que, en esta materia, tienen las distintas administraciones (central, local y autonómica) y la existencia de órganos privados de autorregulación, como es el caso, en España, de la Asociación para la autorregulación de la comunicación comercial, una asociación empresarial de la que forman parte agencias de publicidad, anunciantes y medios de comunicación.

El trabajo fue entregado en julio de 2008 y contó con el visto bueno del grupo de publicidad, habiendo sido publicado, en el mes de diciembre, dentro de la colección Observatorio (nº 12) del Instituto de la Mujer. Esta publicación se encuentra, desde entonces, igualmente, disponible en la página web del Instituto de la Mujer.

(<http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/igualdad/index.htm>)

Número 17.- En relación con el párrafo 153 del informe, sírvase describir cualesquiera actuaciones actuales o previstas destinadas a combatir los estereotipos que identifican algunas ramas de estudio como claramente femeninas o masculinas en la formación profesional y los ciclos formativos de grado medio.

En el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte se ha creado una Unidad de Igualdad conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Dicha Unidad de Igualdad tiene la misión de:

- Elaborar estudios e informes técnicos en materia de políticas para la igualdad.
- Asesoramiento y apoyo técnico a las distintas unidades que componen el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Coordinar las actuaciones del Ministerio en materia de igualdad de oportunidades.
- Cooperar con las otras Administraciones y entidades para fomentar la igualdad de oportunidades en materia de educación.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades tiene, entre sus objetivos estratégicos, el siguiente:

Objetivo 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.

Actuaciones incluidas dentro de este objetivo:

1. Impulsar programas de formación específica en orientación no sexista y no racista, dirigida a los orientadores y orientadoras.
2. Incentivar el diseño de guías de orientación profesional dirigidas al alumnado, de forma que incorporen la perspectiva de género y la visión intercultural.

3. Favorecer campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.
4. Desarrollar guías de actuación dirigidas a las Universidades y los Centros de Formación Profesional, para que en, las campas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista y no racista.

Número 18.- En el informe se indica la segregación horizontal y vertical del profesorado en la universidad (párr. 158). Sírvase proporcionar información sobre la distribución de las mujeres en los distintos niveles, incluido el número de mujeres que tienen categoría de catedrática, profesora titular, profesora asociada y profesora adjunta. Sírvase indicar también qué medidas se han aplicado para hacer frente a esta doble segregación. Facilítense también datos desglosados por sexo sobre los progresos de las mujeres y las niñas romaníes en todos los niveles educativos desde el último informe.

Al respecto tiene gran importancia la regulación de la LO 4/2000, de 11 de enero en materia de derecho a la vivienda, educación, empleo y salud.

- a) Derecho a la educación: El art. 9 reconoce a los extranjeros menores de dieciocho años derecho y deber a la educación en las mismas condiciones que los españoles. En el caso de la educación infantil, que tiene carácter voluntario, las Administraciones públicas garantizan la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población extranjera que lo solicite. Además los extranjeros residentes tienen derecho a la educación de naturaleza no obligatoria en las mismas condiciones que los españoles.

La ley prevé expresamente un mandato a los poderes públicos para promover que los extranjeros residentes que lo necesiten puedan recibir una enseñanza para su mejor integración social, con reconocimiento y respeto a su identidad cultural.

- b) Derecho al trabajo: Los extranjeros que reúnan los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en las disposiciones que la desarrollen tienen derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como al acceso al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente. Los extranjeros residentes en España pueden acceder, en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, como personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. A tal efecto podrán presentarse a las ofertas de empleo público que convoquen las Administraciones públicas.
- c) Derecho a la vivienda: El art. 13 reconoce a los extranjeros residentes en España el derecho a acceder al sistema público de ayudas en materia de vivienda en las mismas condiciones que los españoles.
- d) Derecho a la Seguridad Social: El art. 14 reconoce a los extranjeros residentes el derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad, a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a los generales y básicos como a los específicos y a los servicios y prestaciones sociales básicas en las mismas condiciones que a los españoles.

PROFESORADO DE LOS CENTROS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS
SEGÚN CATEGORÍA

**PROFESORADO DE LOS CENTROS
PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS,
SEGÚN CATEGORÍA**

Curso Académico		2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
Datos absolutos: ambos sexos	Total	86.105	87.879	90.267	91.877	95.114
	Catedráticas/os total	10.607	11.173	11.183	11.137	11.075
	catedráticas/os de universidad	8.259	8.669	8.693	8.666	8.692
	catedráticas/os de escuelas universitarias	2.348	2.504	2.490	2.471	2.383
	Profesoras/es titulares total	39.611	40.395	40.555	40.094	39.844
	Profesoras/es titulares de universidad	27.256	28.078	28.285	28.046	28.028
	Profesoras/es titulares de escuelas universitarias	12.355	12.317	12.270	12.048	11.816
	Asociadas/os	29.769	28.959	29.179	28.962	28.008
	Encargadas de curso					
	Ayudantes	2.849	3.060	3.760	4.388	4.568
	Eméritas/os	327	345	380	405	380
	Maestras/os de taller	73	71	65	59	66
	Colaboradoras/es	507	977	1.164	1.916	3.383
	Profesoras/es visitantes	377	394	331	421	448
	Otras/os y no consta	1.985	2.505	3.650	4.495	7.342
% Mujeres	Total	34,20	34,50	34,85	35,14	35,78
	Catedráticas total	17,11	17,59	18,03	18,11	18,43
	catedráticas de universidad	12,91	13,39	13,67	13,96	14,36
	catedráticas de escuelas universitarias	31,90	32,11	33,25	32,66	33,28
	Profesoras titulares total	37,11	37,71	37,84	38,06	38,12
	Profesoras titulares de universidad	35,36	36,14	36,33	36,53	36,68
	Profesoras titulares de escuelas universitarias	40,97	41,31	41,34	41,62	41,54
	Asociadas	34,41	34,12	34,14	34,10	33,92
	Encargadas de curso					
	Ayudantes	48,75	48,89	48,56	47,58	48,16
	Eméritas	8,56	11,59	12,37	16,05	13,68
	Maestras de taller	8,22	8,45	10,77	10,17	15,15
	Colaboradoras	44,97	41,35	40,03	40,66	43,78
	Profesoras visitantes	34,48	35,28	36,25	39,43	41,52
	Otras y no consta	45,79	45,99	45,70	45,14	45,97

A lo largo de los últimos cinco años se han ido constituyendo en el seno de las Universidades más importantes del país unas Unidades de Igualdad que tienen como objetivo combatir la segregación horizontal y vertical del profesorado universitario español. El Instituto de la Mujer está ejerciendo de órgano coordinador de estas unidades, reuniéndolas, y tratando de establecer una red de trabajo. Igualmente, se está barajando la posibilidad de que éstas unidades de igualdad puedan concurrir a las convocatorias de subvenciones del Instituto de la Mujer.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades tiene, entre sus objetivos estratégicos, el siguiente:

Objetivo 2: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.

Con las siguientes actuaciones:

1. Promover actividades de sensibilización y formación, e incorporar incentivos para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.
2. Implementar medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de forma que se favorezca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de participación del sistema educativo.
3. Favorecer la creación de comisiones de asesoramiento y seguimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Promover en los centros una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas.

En relación con los datos que solicita el Comité, cabe señalar la imposibilidad de ofrecer datos estadísticos oficiales sobre mujeres y niñas de etnia gitana al tratarse de datos sensibles especialmente protegidos por la Constitución. Los datos que a continuación se ofrecen son estimativos y proceden de la Fundación del Secretariado Gitano.

En relación con la enseñanza superior, los gitanos y las gitanas que han obtenido títulos universitarios son aún poco numerosos. Se dispone de escasos datos sobre los ciclos superiores y los ofrecidos por las escasas investigaciones y encuestas realizadas entre los años 1992 y 2005 que se ofrecen, hay que contemplarlos con cierta cautela.

- Los datos estimados con que se cuenta, en relación con la enseñanza primaria de la población gitana infantil y juvenil, son los siguientes Normalización del alumnado gitano en el acceso a la escuela: 90,76%.
- Normalización en el nivel curricular exigido: 70,00%.
- Normalización en su relación social en el aula: 57,10%.
- Normalización en la adquisición de ritmos, rutinas y normas escolares: 67,11%.
- Normalización en la participación de la familia en la escuela: 43,00%.
- Normalización en la consecución del derecho a la diferencia: 48,12%.

En cuanto a la enseñanza secundaria la información de que se dispone es:

- Del alumnado gitano que comienza 1º de la ESO, aproximadamente, un 80% abandona esta etapa antes de finalizar el último curso.

- Los mayores índices de abandono se dan en los chicos, sobre todo en los primeros cursos.
- Las chicas gitanas abandonan, particularmente, en el paso de primaria a secundaria. La situación académica del alumnado gitano presenta mayores dificultades que la del alumnado no gitano.
- El 31,9% del alumnado gitano aprueba todas las asignaturas, frente al 58,1% del alumnado no gitano.
- El 39% del alumnado gitano asiste a programas de educación compensatoria, frente al 14% del alumnado no gitano.
- El 68,4 % de las niñas y los niños gitanos tiene un desfase curricular de más de dos años, frente al 25,8% de los niños y niñas no gitanos.
- Las chicas gitanas que se encuentran escolarizadas están desarrollando mejores procesos educativos que los chicos gitanos.

Las causas del absentismo escolar son diferentes entre las chicas y los chicos gitanos. Factores como la presión social, la percepción negativa de los institutos por parte de las familias, la dedicación al trabajo doméstico y una determinada concepción del rol femenino tienen mayor peso entre las chicas gitanas, mientras que entre los chicos la falta de motivación y la dedicación exclusiva al trabajo remunerado son los principales factores.

Por otro lado, la falta de referentes de personas gitanas con estudios y empleos de calificación media y alta y la escasez de recursos económicos de las familias gitanas influyen negativamente en su continuidad académica.

En lo que se refiere a los datos estimados de gitanas y gitanos universitarios, hay que significar que no existe ningún dato fiable sobre los mismos. Se estima que alrededor de

doscientos gitanos y gitanas tienen estudios universitarios. Sin embargo, sí se puede afirmar que la población gitana está infra-representada en los estudios universitarios. De los 1.462.771 estudiantes universitarios en el curso 2004-2005, no más de 1.000 serían gitanos, cuando, en una situación equiparable numéricamente, deberían ser 28.648.

Empleo y conciliación de la vida laboral y familiar

Número 19.- Sírvasse proporcionar información, como recomendó el Comité en sus conclusiones finales anteriores, sobre las estrategias o medidas que hay en marcha para hacer frente al desempleo femenino, que, según el párrafo 175 del informe, es casi el doble del de los hombres a todos los niveles académicos. Sírvasse indicar también si el Estado parte está considerando la posibilidad de adoptar medidas especiales de carácter temporal.

El Gobierno es consciente de la problemática relativa a la empleabilidad de las mujeres, teniendo en cuenta la especial dificultad de las mujeres para el acceso al mercado de trabajo, su menor tasa de actividad en relación con la de los hombres y mayor tasa de desempleo. La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante LOIE) 3/2007 de 22 de marzo, se contemplan en el artículo 42, de modo específico, los Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, en los siguientes términos:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia de las

mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.

En función de la especial dificultad de las mujeres para el acceso al mercado de trabajo, actualmente hay previstas medidas y programas específicos para fomentar el empleo de las mujeres; entre estas medidas cabe destacar:

El contrato de fomento de la contratación indefinida dirigido a sujetos con especiales dificultades de inserción laboral y entre ellos las mujeres que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Los programas de fomento del empleo consistentes en bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que contemplan contratos de mujeres en general, contratadas con posterioridad al parto, reincorporadas después de 5 años de inactividad laboral y mujeres víctimas de violencia de género.

Programas experimentales en materia de empleo que incluyen subvenciones con la finalidad de conseguir la inserción laboral de los desempleados, citando expresamente entre ellos a las mujeres con problemas de integración laboral.

Programas piloto de fomento del empleo de mujeres propiciados por el Instituto de la Mujer que incluyen programas piloto para colectivos de mujeres con riesgo de exclusión social y laboral, en el marco de la iniciativa Comunitaria “Equal”.

A estos programas hay que unir los Programas de contratación de desempleados a través de Administraciones Públicas e Instituciones sin ánimo de lucro y a través de Corporaciones Locales. En estos programas entre otros criterios de selección, se tiene en cuenta el criterio de la condición de mujer.

En lo que respecta a las medidas especiales de carácter temporal, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, teniendo en cuenta la coyuntura económica actual, prevé, entre otras medidas, con carácter general, estudiar la posibilidad de reposición de las prestaciones recibidas por el trabajador o trabajadora por suspensión de contrato, cuando a posterior se produzca otro expediente que origine la extinción del mismo.

También prevé el Ministerio de Trabajo e Inmigración reformas estructurales en el sector servicios, lo cual tendrá una especial incidencia sobre las mujeres ya que el 86,7% de las mujeres trabajadoras en España están empleadas en el sector servicios, según los datos relativos al segundo trimestre del año 2008 que presenta la Encuesta de Coyuntura laboral elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Número 20.- En el informe se indica que, en el mercado laboral, la brecha salarial sigue siendo una de las diferencias más importantes entre hombres y mujeres. Sírvasse proporcionar información sobre si la Inspección de Trabajo ha recibido denuncias contra empleadores por discriminación salarial de las mujeres por igual trabajo y trabajo de igual valor, e indíquese si esas denuncias se han llevado a los tribunales. Sírvasse indicar también el tipo de sanciones impuestas a los empleadores.

El Instituto de la Mujer, en 2006 abordó el estudio "Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo", en el cual, homogeneizando las características manejadas en distintas encuestas.

El resultado del estudio fue que la mayor parte de esta "diferencia salarial" es debido a la "discriminación". Estableciendo la discriminación salarial en un 17%.

Así pues, del estudio realizado en 2006, puede afirmarse que las mujeres cobran, de media, un 20% menos que los hombres (diferencia salarial), pero si analizamos sólo la diferencia debida a factores de discriminación directa, esta es de un 17%.

En cuanto a estadísticas de la Inspección de Trabajo sobre demandas de discriminación salarial no se cuenta con ellas dado que no está diferenciada del resto de denuncias por discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, en la formación o en las condiciones de trabajo.

Número 21.- Las cifras que figuran en la página 61 del informe muestran que el 81% de los trabajadores a tiempo parcial en el Estado parte son mujeres. Sírvase indicar si el pago de las pensiones y las prestaciones sociales a las mujeres que trabajan a tiempo parcial es proporcional. Proporcionése también información sobre el grupo de edad de esas mujeres, así como sobre las medidas adoptadas para garantizar su acceso, a trabajos indefinidos y a tiempo completo.

Del total de personas ocupadas, hombres y mujeres un 88,2% trabaja jornada completa, los datos desagregados por sexo ponen de manifiesto que del total de las mujeres ocupadas trabajan a jornada completa un 77,2%, los datos confirman que los contratos a tiempo parcial son significativamente más numerosos para el colectivo de mujeres ocupadas que para el de hombres. La información que proporciona la segunda tabla tiene especial interés debido a que constata el reparto desigual de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

En relación con los contratos celebrados, según Fuentes del Instituto de la Mujer, con datos del Ministerio de Trabajo, podemos ver que en la única modalidad en que la contratación femenina supera a la masculina es en el contrato a tiempo parcial

		2004	2008
Ambos sexos datos absolutos	TOTAL	16.350.784	16.601.237
	Contratos indefinidos	1.419.718	1.759.885
	Contratos temporales	14.931.066	16.618.652
	JORNADA A TIEMPO COMPLETO	12.629.622	12.349.602
	Contratos indefinidos	1.034.217	1.337.506
	Contratos temporales	11.595.405	12.932.116
	JORNADA A TIEMPO PARCIAL	3.721.162	4.108.915
	Contratos indefinidos	385.501	422.379
	Contratos temporales	3.335.661	3.686.536
	TOTAL	44,43	47,09
% Mujeres	Contratos indefinidos	45,37	46,41
	Contratos temporales	44,34	41,65
	JORNADA A TIEMPO COMPLETO	38,28	40,51
	Contratos indefinidos	38,60	39,91
	Contratos temporales	38,25	34,56

	JORNADA A TIEMPO PARCIAL	65,30	66,58
	Contratos indefinidos	63,53	67,00
	Contratos temporales	65,51	66,53

Personas ocupadas a tiempo parcial , según sexo, por causa del trabajo a tiempo parcial.

			2008					
			2006	2007	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	Total		2.373,6	2.383,1	2.449,9	2.449,2	2323,9	2479,0
	Seguir cursos de enseñanza o formación		307,8	281,9	286,8	286,8	232,2	278,1
	Enfermedad o incapacidad propia		46,5	39,6	45,3	43,2	40,8	41,6
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores		313,0	347,5	369,7	382,9	371,7	370
	Otras obligaciones familiares o personales		261,8	305,5	300,0	273,2	251,2	238,1
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa		778,9	737,2	765,8	810,7	815,6	947,8
	No querer trabajo de jornada completa		271,2	310,3	311,5	279,9	274	262,7
	Otros motivos		380,3	349,9	357,2	362,4	326,8	332
	No sabe el motivo		14,0	11,4	13,6	10,2	11,6	8,7
% Mujeres	Total		79,45	80,44	79,84	79,82	79,29	80,02
	Seguir cursos de enseñanza o formación		56,82	55,41	55,96	55,23	56,98	60,63
	Enfermedad o incapacidad propia		55,48	53,54	61,15	59,26	56,13	65,63
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores		98,75	98,62	98,43	98,69	98,71	98,22
	Otras obligaciones familiares o personales		95,42	95,68	94,27	93,78	94,23	96,51
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa		81,02	81,01	80,75	81,30	77,82	78,85
	No querer trabajo de jornada completa		84,22	84,40	16,21	82,07	82,26	83,21
	Otros motivos		67,26	67,56	64,61	66,47	65,91	66,87
	No sabe el motivo		78,57	78,95	80,88	70,59	71,55	79,31

Fuente: Encuesta de la población activa. INE

Unidades: Miles de personas

Protección social de las trabajadoras y trabajadores contratados a tiempo parcial

Protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial cualquiera que sea la duración de su jornada de trabajo, están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se

encuentren previstas con carácter general en el respectivo Régimen de la Seguridad Social en que figuren encuadrados.

Para facilitar su acceso efectivo a las prestaciones se han establecido reglas específicas para el cálculo de la contribución, de las cuantías de las cotizaciones a la Seguridad Social y para el cómputo de los períodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones sociales correspondientes.

Estas reglas específicas para los contratos a tiempo parcial si bien siguen observando el principio de proporcionalidad es cierto que para determinados supuestos el resultado es que existe un trato diferente para ambos tipos de contrato, el contrato a jornada completa y el contrato a tiempo parcial, resultando el coste de hora de trabajo a tiempo parcial es comparativamente superior al coste hora de trabajo a tiempo completo.

En el período considerado ha habido varios recursos contra la norma que regula las cotizaciones de los contratos a tiempo parcial: la Disposición Adicional 7ª.1.1ª de la LGSS y el Real Decreto 144/1999. Su resolución no ha dado lugar a la modificación normativa deseable pero sí a la resolución favorable a quienes adujeron que existía un trato discriminatorio para los contratos a tiempo parcial respecto a la modalidad de a jornada completa, sentando así un precedente valioso para posibles demandas futuras.

Número 22.- Sírvase indicar también todo el apoyo estatal que tienen a su disposición las mujeres para ayudarlas a compaginar la vida laboral y familiar, como guarderías, centros de atención para la tercera edad y horarios de trabajo flexibles.

La LOIE incluyó una batería de medidas para poder ejercer el derecho a la conciliación, que quedaron reseñadas en el VI informe en su párrafo 194, dentro del artículo 11.

Por su parte, los Planes de Igualdad en las empresas, previstos en la LOIE en el marco de la negociación colectiva, y de los que se habla en los párrafos 195 y 196 del VI informe, introducen medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y resultan ser las actuaciones más valoradas por las plantillas de las empresas dentro de todas las de igualdad entre mujeres y hombres.

En materia de horario de trabajo flexible hay que estar a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la modificación realizada por la Ley de Igualdad Efectiva, LOIE, al establecer en su artículo 34.8 que “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

Respecto a la primera etapa de educación infantil, de 0 a 3 años, se han puesto en marcha actuaciones para aumentar la atención educativa en este ciclo facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral. Así, se ha incrementado el número de plazas, pasando de una escolarización en niños menores de 3 años del 13,2% en 2004 al 16,6% en 2006 y al 17,4% en 2007. La elevada dispersión regional observada en estos datos se debe en parte a que éstos incluyen sólo los centros autorizados por las administraciones

educativas. Si se añadieran los datos de escolarización correspondientes a los niños atendidos en centros públicos o privados dependientes de otras administraciones, la cifra se situaría en el 27,1% para 2006. Ley Orgánica de Educación resuelve esta divergencia de fuentes al definir la educación infantil como etapa educativa, por lo que, a medida que se vaya implantando esta Ley, los datos de escolarización en esta franja de edad dependerán de las Consejerías de Educación y por tanto la cifra de menores de 3 años escolarizados aumentará, situándose entre el 17,4% y el 27,1%, todavía lejos del objetivo europeo del 33%.

Según nuestros datos a enero de 2008, en España hay

- 358.078 usuarios del Servicio Público de Ayuda a Domicilio, lo que significa el 4,69% de las personas mayores de 65 años.

395.917 usuarios del Servicio Público de Teleasistencia, lo que significa el 4,72% de las personas mayores de 65 años.

- 63.446 usuarios de Centros de Día para Personas Mayores, lo que significa el 0,83% de las personas mayores de 65 años.

- 339.079 usuarios de Centros Residenciales para Personas Mayores, lo que significa el 4,44% de las personas mayores de 65 años

Por último, mencionar la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, que supone una gran apuesta social y financiera y de la que ya se hablaba en los párrafos 334 a 336 del VI Informe. Esta Ley se está implementando en las diferentes Comunidades Autónomas.

Número 23.- La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres exige a los empleadores que negocien planes de igualdad para lograr la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres (véanse párrs. 194 y 195) . Sírvase indicar cuantos planes de igualdad se han aplicado desde que la Ley Orgánica 3/2007 entró en vigor, qué autoridad supervisa su aplicación y si se aplican sanciones en los casos de incumplimiento de la ley.

La entrada en vigor de la LOIE, de 22 de marzo de 2007, ha supuesto un claro incremento de las referencias tanto en planes de igualdad como en cláusulas de igualdad en los convenios colectivos firmados con posterioridad a dicha Ley, de tal manera que de los 1.470 convenios firmados en el periodo 24 de marzo de 2007 a 31 de marzo de 2008, un 6.5% hacen referencia a planes y un 31.3% a cláusulas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, según los datos que a partir de las hojas estadísticas que sobre la materia publica el Ministerio de Trabajo e Inmigración ha obtenido la Fundación 1º de mayo.

No se pueden facilitar datos concretos sobre el número de Planes de Igualdad aplicados desde la Ley de Igualdad ya que no existe un Registro de estos Planes previsto en la normativa aplicable.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es la autoridad encargada de supervisar la aplicación de los planes de igualdad en las empresas.

El Instituto de la Mujer, en febrero de 2009, ha destinado un millón doscientos mil euros para la convocatoria de subvenciones a pequeñas y medianas empresas que vayan a desarrollar planes de igualdad de manera voluntaria (plantilla con menos de 250 trabajadores). Con esas ayudas, las empresas podrán realizar el diagnóstico de la empresa en cuanto a parámetros de igualdad entre mujeres y hombres (composición de la plantilla por categorías y sexo, medidas de funcionamiento para acceso al empleo, formación interna y promoción, medidas facilitadoras de la conciliación, etc.), realizar acciones concretas de mejora y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de esas actuaciones programadas.

El Instituto de la Mujer ofrece además apoyo técnico de asesoramiento general para la puesta en marcha de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas de modo que los planes de igualdad se apliquen a todo el tejido empresarial español, constituido en un 90% por pequeñas y medianas empresas.

La Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden social aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, es la norma aplicable para los supuestos de incumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Estos incumplimientos pueden ser:

Que los empresarios no cumplan con la obligación que en materia de planes de igualdad establece tanto el Estatuto de los trabajadores como los Convenios Colectivos y que se concreta en la negociación colectiva de los mismos, calificando esta sanción como grave.

Que las empresas no elaboren planes de igualdad, en los términos establecidos reglamentariamente, en los supuestos en que los planes sean obligatorios, pudiendo sustituir las sanciones accesorias impuestas por la Autoridad Laboral cuando se hayan extendido actas de infracción calificadas como muy graves en materia de discriminación, por planes de igualdad.

Número 24.- En el informe se indica que la ley reconoce a los hombres el derecho a disfrutar del permiso de maternidad (párr. 193). Sírvase proporcionar información sobre la aplicación práctica de esa disposición, en particular, sobre si los hombres están haciendo uso de ese derecho y sobre las medidas adoptadas para alentarlos a que lo hagan.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que le hubiese correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de su propio derecho reconocido al permiso de paternidad.

En la práctica la proporción de hombres que están haciendo uso de este derecho es todavía muy reducida, no llega al 2% según se puede ver en la tabla anexa:

PERMISOS DE MATERNIDAD

		Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004* 2005* 2006 2007 2008		127.739	-
		146.971	-
		148.751	-
		165.946	-
		192.422	99,03
		208.695	98,69
		224.419	98,52
		239.858	98,46
		282.080	98,37
		299.605	98,24
		322.600	98,36
		331.642	98,43
		359.160	98,45

Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social.

* El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre.

Aparte de lo reconocido por la ley a los hombres en cuanto al permiso de maternidad. La LOIE introdujo un permiso de paternidad de 13 días. Asimismo la Ley establece que en el plazo de 6 años, como máximo, ampliará de forma progresiva y gradual el permiso de paternidad hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de duración para el permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En lo que se refiere al nuevo permiso de paternidad establecido en la LOIE durante el año 2008, la tasa de padres que habían solicitado el permiso de paternidad, en relación con la cifra de madres que disfrutaron de la baja por maternidad, alcanzó el 77,9 por ciento.

Desde la promulgación de la LOIE, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad se pueden disfrutar a tiempo parcial pues se considera necesario establecer mecanismos de flexibilidad para el disfrute de los permisos parentales.

Asimismo, es también importante la regulación contenida en el art. 49 de la ley 7/2007, de 7 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, que contiene:

- a) Permiso por parto: Con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, con la posibilidad, igual que en el supuesto anterior, de ser disfrutado por el padre y la madre simultáneamente.
- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: Con una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- e) Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Número 25.- En el informe se indica que el porcentaje de mujeres infectadas por el VIH/SIDA aumentó en 2004 (párr. 232). Sírvese actualizar este dato y proporcionar información sobre la situación de las mujeres infectadas por el VIH/SIDA, en particular sobre su acceso a la atención de la salud. Indíquese también qué medidas se han adoptado para concienciar a la población sobre el riesgo y los efectos del VIH/SIDA y si esas medidas se han orientado específicamente a las mujeres y las niñas. Facilítese también información sobre las medidas adoptadas para prevenir la transmisión del VIH/SIDA de la madre al hijo.

Situación epidemiológica del VIH/sida en mujeres

Infección por VIH: (Fuente: Nuevos diagnósticos de infección por VIH (N=5785). Periodo 2003-2007: datos procedentes de 8 regiones que cubren el 32% de la población española. *Actualizado a 30 de junio de 2008.*)

De los nuevos diagnósticos de infección notificados en el periodo 2003-2007, las mujeres suponen el 24,1% del total de los casos.

La media de edad al diagnóstico de VIH es de 37 años, siendo algo mayores los hombres (media 37,8 años) que las mujeres (media 34,8 años), y sin que existan diferencias por el año de diagnóstico.

El 80,7% de las mujeres se infectaron a través de relaciones heterosexuales no protegidas.

De los casos diagnosticados en el periodo 2003-2007, un 37,3% presentaban una inmunosupresión severa (<200 CD4) al ser diagnosticados, con claro riesgo de sufrir una enfermedad grave, y el consiguiente diagnóstico de sida. El porcentaje de diagnóstico tardío es menor en las mujeres (32,9%) que en los hombres (38,6%).

Casos de Sida: (Fuente: Registro Nacional de casos de sida. Actualizado a 30 de junio de 2008).

Desde el inicio de la epidemia, en 1981, se han notificado en España un total de 75.733 casos de sida, un 20% de ellos en mujeres. Entre 1996 y 1999 se produjeron descensos drásticos (54%) para ambos sexos, mientras que en los últimos años se detectan descensos menores y una tendencia a la estabilización. La razón hombre/mujer se mantiene por encima de 3.

Aunque la tendencia descendente se evidencia en todos los grupos de edad, y tanto para los hombres como para las mujeres, el número de casos que se notifica se aproxima, o incluso de iguala, para ambos sexos en los grupos de edad más jóvenes.

La media de edad al diagnóstico ha ido aumentando a lo largo de los años, siendo siempre menor para las mujeres. En 2007 fue de 37,3 años para las mujeres y de 41,7 años para los hombres.

En conclusión, ninguna de las fuentes de información sugieren un aumento de los casos de infección por VIH/sida en mujeres. El aumento detectado en 2004 no ha continuado, mostrando por el contrario una tendencia ligeramente descendente.

Medidas de prevención del VIH/sida dirigidas a mujeres:

En España, las características epidemiológicas de la infección por VIH han hecho que la mayoría de las actividades de prevención no sean específicas para mujeres. No obstante, las intervenciones para prevenir la infección por VIH incluyen algunas medidas específicas, entre otras, la detección de la vulnerabilidad, la influencia sobre las actitudes mantenidas por

condicionantes de género que impiden la puesta en práctica de las medidas preventivas, el acceso a los preservativos y la prueba voluntaria del VIH acompañada de asesoramiento.

La consideración de las mujeres como población especialmente vulnerable al VIH/sida se recoge en el Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008 - 2012, incluyendo entre sus objetivos:

- Mejorar el nivel de información y educación sanitaria de las mujeres en relación con la salud sexual y la infección por VIH y las medidas de prevención, especialmente las pertenecientes a poblaciones de mayor riesgo de infección.
- Ofrecer una atención integral a la mujer que incluya la detección precoz de ITS y de cáncer de cérvix.
- Desarrollar intervenciones específicas para mejorar el acceso de las mujeres a los programas y medidas de prevención existentes.
- Fomentar la implicación de las mujeres en el diseño y realización de estos programas.

El Ministerio de Sanidad y Consumo, en colaboración con los órganos de igualdad de la mujer, viene desarrollando, desde 1997, cursos de formación de personal socio-sanitario de atención primaria para la prevención de la transmisión del VIH en mujeres, a través de la captación de estas mujeres, la detección de conductas sexuales de riesgo y de la infección por el VIH y la promoción de hábitos sexuales saludables.

Para facilitar el traslado de estas actividades a la atención primaria, se ha elaborado un Protocolo de prevención de la transmisión heterosexual del VIH con enfoque de género, que

permite sistematizar las intervenciones de prevención de los profesionales, con los objetivos prioritarios de detectar personas vulnerables a la transmisión heterosexual del VIH, detectar precozmente infecciones por VIH y cambiar actitudes y prácticas de riesgo, incluyendo un enfoque de género en todas estas acciones.

Además de este Protocolo, en colaboración con el Instituto de la Mujer se han elaborado diferentes publicaciones:

- La prevención de la transmisión heterosexual del VIH/sida en mujeres.
- Relaciones de género y subjetividad. Método para programas de prevención.
- La transmisión heterosexual del VIH/sida en España. revisión epidemiológica.

También desde el Ministerio de Sanidad y Consumo en colaboración con el Instituto de la Mujer, se desarrolla desde 1997 el Programa de prevención de embarazos no deseados, ITS y VIH/sida en jóvenes desde la perspectiva de género. El objetivo de este programa es la formación de profesionales socio-sanitarios que trabajan en centros de salud, para prevenir la incidencia de embarazos y de casos de infección por transmisión heterosexual del VIH en las jóvenes.

La Comisión Nacional de Sida, en la que están representados los distintos agentes sociales que trabajan en sida, ha debatido y acordado en las últimas sesiones que en todas las actividades del Plan Nacional se tendrá en cuenta la perspectiva de género, así como la especial vulnerabilidad de la mujer frente al VIH/sida.

También desde el Ministerio de Sanidad y Consumo se convocan ayudas económicas a ONG para financiar programas de prevención. Entre las prioridades se encuentran las estrategias de intervención para la prevención y el diagnóstico precoz de la infección por VIH en colectivos y poblaciones más vulnerables a la infección, entre los que se encuentran las mujeres.

Por otro lado, el Ministerio de Sanidad y Consumo dispone de un informe específico sobre la situación epidemiológica del VIH/sida en mujeres, actualizado en 2008.

Además, la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida participa en la estrategia de salud sexual en el Sistema Nacional de Salud.

Acceso a la atención de salud y medidas adoptadas para prevenir la transmisión del VIH/sida de la madre al hijo/a

En España el acceso al tratamiento antirretroviral es gratuito y universal. El Sistema Nacional de Salud cubre la atención a la salud de toda la población. En el caso de los extranjeros con el requisito de estar empadronado.

La prevención de la transmisión perinatal de la infección por VIH se apoya sobre los siguientes pilares:

- Diagnóstico precoz de conductas de riesgo y de infección por VIH en las mujeres en edad fértil.
- Consejo para una planificación responsable de los embarazos.

- Consejo sobre la continuidad o interrupción del embarazo en los casos de infección por VIH, y en las mujeres que, estando ya embarazadas, se descubre que están infectadas.
- Prevención de la infección en el feto y en el recién nacido de las mujeres infectadas por VIH que deseen llevar a término su embarazo.

En las mujeres embarazadas está sistematizada desde 1996 la indicación de la prueba del VIH en el primer trimestre. Si no se ha hecho en una fase temprana, o en caso de riesgo elevado, se indica igualmente más tarde, siempre de modo voluntario y confidencial. En aquellos casos en los que no haya existido control médico durante el embarazo, se realiza test rápido en el parto. En todos estos casos se indica el tratamiento recomendado, disponible gratuitamente. Existen recomendaciones y protocolos para el tratamiento, y se está consiguiendo una reducción notable de los casos de sida pediátrico, que desde 2004 están por debajo de los 10 anuales.

La administración sanitaria colabora con las sociedades científicas de infecciosas, de pediatría y de obstetricia para emitir y difundir recomendaciones y campañas para conseguir que el riesgo de transmisión del VIH madre-hijo en España sea mínimo.

En España se considera que la infección por VIH no tiene por qué generar situaciones discriminatorias para el acceso a las técnicas de reproducción asistida de las personas con VIH. Las mujeres con VIH en condiciones de estabilidad pueden optar por una gestación. La inclusión de parejas serodiscordantes dentro del protocolo de reproducción asistida es ya una realidad.

En colaboración con las sociedades científicas se elaboran documentos de recomendaciones para el seguimiento de la infección por VIH en relación a la práctica clínica, reproducción, embarazo y prevención de la transmisión vertical. En él se informa de las diferentes técnicas de reproducción asistida a las que una pareja serodiscordante puede recurrir en el caso de deseo de embarazo. Este documento ha servido de guía para los diferentes profesionales que trabajan con mujeres con deseo de embarazo y que presentan una serodiscordancia con su pareja sexual.

Número 26.- Según el informe, las mujeres con discapacidad constituyen el 58% de todas las personas con discapacidad en el Estado parte. Sírvase proporcionar información sobre las medidas y políticas incluidas en el Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007 mencionado en el párrafo 341 del Informe. Sírvase informar también sobre su aplicación y resultados. Indíquese también si el Estado parte ha adoptado un nuevo plan de acción para las mujeres con discapacidad.

El Plan de Acción para las mujeres con discapacidad 2007 es el instrumento operativo para dar una respuesta a las demandas y necesidades a las que da lugar la doble discriminación de las mujeres con discapacidad en especial favorecer la igualdad de oportunidades y el disfrute pleno de sus derechos civiles sociales y políticos.

El Plan, aún en vigor, incluye dos tipos de medidas:

- De acción positiva, tendentes a reducir la brecha entre hombres y mujeres con discapacidad.

- De carácter transversal, que basadas en un enfoque integrado se engancen en las políticas de carácter general que se adopten, tanto en las políticas dirigidas a la ciudadanía en general, como en las de carácter sectorial.

Este Plan ha cumplido además de la función de referencia para planes de actuación específicos, la de ser el punto de partida para el diseño de las políticas públicas de atención a las mujeres con minusvalía y proporcionar datos básicos esenciales para conocer la situación de este colectivo. Cumplida esta función, el Gobierno prepara en estos momentos la redacción de un nuevo Plan de Acción de Discapacidad que si bien no diferencia mujeres y hombres si que ha incluido tanto en su elaboración, redacción y en los contenidos la perspectiva de género a este fin el borrador del futuro Plan del Gobierno ha sido sometido a la consulta del Ministerio de Igualdad. El Plan de Acción para las mujeres con discapacidad 2007 es el instrumento operativo para dar una respuesta a las demandas y necesidades a las que da lugar la doble discriminación de las mujeres con discapacidad en especial favorecer la igualdad de oportunidades y el disfrute pleno de sus derechos civiles sociales y políticos.

Además los Ministerios de Educación, Política Social y Deporte y Trabajo e Inmigración han desarrollado la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que se implantará entre 2008 y 2012.

El principal objetivo es promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad e integración laboral, de un colectivo que representa el 8,6% de la población entre 16 a 64 años, y sólo el 4,1% del total de ocupados.

Los objetivos son los siguientes:

Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.

Diseñar nuevas políticas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.

Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.

Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.

Mejora tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

Se destinarán 3.700 millones de euros a lo largo de los cinco años en que se va a desarrollar la Estrategia. De los 740 millones de euros que se le asignarán cada año, 440 corresponderán a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contraten a personas con discapacidad y los 300 restantes se destinarán a fomentar el empleo protegido, en particular, en los centros especiales de empleo.

Número 27. En el informe se indica que ha habido un acusado incremento de las mujeres inmigrantes en la industria agroalimentaria (párr. 276). Sírvase proporcionar datos actualizados sobre el número de mujeres inmigrantes documentadas e indocumentadas que trabajan en el sector agrícola. Sírvase proporcionar también información sobre su situación e indicar las medidas vigentes para mejorar la igualdad de hecho en el empleo, la salud y el acceso a los servicios sociales disponibles.

La mayoría de las mujeres asalariadas de la industria agroalimentaria (31%) y la agricultura en el proceso de desarrollo rural, si bien éstas son de carácter eventual, proceden generalmente de la explotación familiar aunque en los últimos años se ha producido un acusado incremento por mano de obra inmigrante que vienen a trabajar en campañas concretas (por ejemplo, la recogida de la fresa). Se contratan en origen (fundamentalmente en Marruecos) y a través del contingente, con lo cual todas vienen documentadas para trabajar durante la campaña y, al finalizar, regresan a sus países.

El grueso por tanto es estacional (en las campañas) y documentadas.

PERMISOS DE TRABAJO CONCEDIDOS A PERSONAS EXTRANJERAS, SEGÚN SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD		2005*	2006*	2007*
Datos Absolutos: Ambos sexos	TOTAL			
	Agrario	995.607	827.130	331.625
	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	134.659	105.561	42.123
	Industria	2.021	1.778	1.161
	Ind. de alimentos, bebidas y tabaco	950	793	417
	No clasificable	223.365	193.951	47.336
		111.234	56.643	33.992
% Mujeres	TOTAL			
	Agrario	42,6	42,2	38,7
	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	23,8	22,8	29,2
	Industria	4,8	4,3	4,0
	Ind. de alimentos, bebidas y tabaco	7,6	6,6	6,5
	No clasificable	86,6	86,8	83,0
		48,9	49,5	43,2

FUENTE: Instituto de la Mujer. Elaboración propia a partir de datos del Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS.

* Datos provisionales

En cuanto a las medidas vigentes para mejorar la igualdad de hecho en el empleo, la salud y el acceso a los servicios sociales disponibles, el Instituto de la Mujer cuenta con el Programa Sara de Motivación y Acompañamiento de Mujeres Inmigrantes para su Participación Social y Laboral. Los objetivos de este programa son mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes mediante una mejor capacitación para la participación social y en particular, para el empleo.

El Programa Clara, también del Instituto de la Mujer, está dirigido a mujeres en proceso de integración social y laboral, entre ellas las inmigrantes. Tiene como objetivos mejorar la calidad de vida de mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral a través de una mejor cualificación para el empleo.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 prevé las siguientes actuaciones, dentro de sus objetivos estratégicos correspondientes al Eje 9 “Atención a la diversidad y exclusión social”.

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Actuaciones:

1.1 Potenciar la formación en transversalidad de género de las personas responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de los distintos servicios, a través de la incorporación de módulos específicos en la formación profesional para el empleo.

1.2 Ofrecer cursos específicos, para la atención de mujeres en situación o en riesgo de exclusión social, dirigidos a las personas trabajadoras responsables de la atención directa.

1.3 Impulsar programas de coordinación entre los diferentes agentes, para facilitar la atención y el seguimiento integral de las mujeres en situación o en riesgo de exclusión social.

1.4 Diseñar instrumentos y herramientas, para el análisis de las situaciones específicas de las mujeres en situación o riesgo de exclusión desde la perspectiva de género.

1.5 Introducir o ampliar, en su caso, la perspectiva de género en los criterios de adjudicación de viviendas protegidas y de acceso a ayudas económicas al pago de alquiler.

1.6 Introducir en las campañas de información, sensibilización y prevención, especialmente en el ámbito sanitario y de la violencia de género, criterios de accesibilidad para facilitar su comprensión por parte de mujeres con discapacidad viso-auditiva.

Objetivo 2: Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Actuaciones:

2.1 Impulsar la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se van a realizar para la atención e inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

2.2 Realizar campañas informativas y de sensibilización, que visibilicen la existencia y problemática de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

2.3 Impulsar acciones positivas para facilitar el acceso a los recursos económicos, educativos y sociales de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

2.4 Fomentar la participación de las organizaciones de mujeres en el seguimiento y evaluación de las políticas públicas de inclusión social.

2.5 Fomentar el asociacionismo de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, con el objetivo de que sean protagonistas y participen activamente en procesos de cambio y desarrollo personal.

2.6 Diseñar indicadores de calidad para valorar las actuaciones de atención, seguimiento e inclusión, en los distintos ámbitos de educación, salud, empleo, vivienda, justicia, seguridad y participación social.

2.7 Evaluar las actuaciones y el cumplimiento de los objetivos perseguidos en los distintos Planes Nacionales del ámbito de la inclusión social, incorporando la perspectiva de género.

Objetivo 3: Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Actuaciones:

3.1 Diseñar protocolos con perspectiva de género, para la atención diversificada de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

3.2 Promover iniciativas del tercer sector que se dirijan a la reinserción de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión social, a través de líneas de financiación, dotación de infraestructuras y medidas fiscales.

3.3 Coordinar las actuaciones de las distintas Administraciones Públicas y el tercer sector.

3.4 Garantizar la transparencia de los distintos agentes implicados, a partir de la supervisión económica, laboral, metodológica y la consecución de los objetivos propuestos desde una perspectiva de género.

3.5 Fomentar la participación activa y el empoderamiento de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social, en los programas de inclusión social, puestos en marcha desde el tercer sector.

3.6 Favorecer el intercambio permanente de experiencias y buenas prácticas, en el desarrollo de programas y proyectos de inclusión, realizados desde el tercer sector.

Objetivo 4: Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.

Actuaciones:

4.1 Establecer un sistema de indicadores de exclusión social que desagregue la información disponible por sexo, armonizado con los existentes en la Unión Europea.

4.2 Promover la creación de un grupo de trabajo sobre “igualdad y género” en el Observatorio de Mayores del IMSERSO.

4.3 Promover la realización de investigaciones sobre la feminización de los procesos de exclusión y las medidas y modelos de actuación que se deben aplicar, en cada una de las situaciones, desde la perspectiva de género.

4.4 Evaluar la situación económica de las mujeres mayores, con particular atención a la cobertura de la protección de la Seguridad Social.

Objetivo 5: Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Actuaciones:

5.1 Potenciar la formación en transversalidad de género de las personas responsables de la planificación, seguimiento y evaluación de los Servicios Sociales, a través de la incorporación de módulos específicos, en la formación profesional para el empleo.

5.2 Revisión de la normativa y la planificación de los Servicios Sociales para detectar vacíos o insuficiencias relacionados con las necesidades específicas de los grupos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

5.3 Favorecer el intercambio permanente de experiencias y buenas prácticas en la gestión de los Servicios Sociales.

Por último, el Plan Nacional de la Alianza de Civilizaciones y sus actuaciones dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo e Inmigración se inscriben dentro del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010. Entre sus actuaciones, este plan, cuenta con la siguiente:

- Fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres inmigrantes (medida 3.6).

Número 28.- El informe contiene escasa información sobre la situación de las mujeres y las niñas romaníes (párrs. 165, 346 y 354). Sírvese proporcionar más información sobre su situación, incluidas las medidas vigentes para proteger sus derechos humanos, especialmente en relación con su acceso a la educación, el empleo, la vivienda y la salud.

Como ya se ha indicado,

Se estima que la población gitana española es de 650.000 a 700.000 personas, lo que representa, aproximadamente, el 1,65% de la población total.

La comunidad gitana ha sido excluida, sistemáticamente, y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado, de forma exclusiva, a las mujeres, alejándolas, prematuramente, de la formación reglada y del empleo. Asimismo, se siguen realizando prácticas que violan, sistemáticamente, sus derechos fundamentales básicos, como los matrimonios concertados y

forzados por parte de sus familias. Así mismo, presentan una menor esperanza de vida en términos generales que el hombre gitano y también que las mujeres payas.

El Gobierno de España está haciendo grandes esfuerzos para reforzar la participación del pueblo gitano en todos los ámbitos y estamentos de la sociedad, en este sentido está la creación del consejo estatal del Pueblo Gitano, creado por Real Decreto 891/2005, de 22 de julio

El Consejo Estatal del Pueblo Gitano es el órgano colegiado interministerial, consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. A través del Consejo se confiere un carácter institucional a la colaboración y cooperación del movimiento asociativo gitano con la Administración General del Estado para el desarrollo de políticas de bienestar social, las cuales posibilitan la promoción integral de la población gitana.

El Consejo tiene, entre otras funciones, las de proponer medidas para la promoción del pueblo gitano, asesorar en materia de planes de desarrollo de la población gitana, emitir los informes oportunos en aquellos temas que les afecten e impulsar estudios sobre proyectos y programas.

El IV Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2006-2008 previó las siguientes actuaciones con respecto a la población gitana:

- Desarrollar proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano en colaboración con Comunidades Autónomas.
- Desarrollar actuaciones en relación con la igualdad de trato y de oportunidades, la formación y el intercambio de información y buenas prácticas sociales.
- Desarrollar planes específicos para la población gitana por las Comunidades Autónomas.

- Realizar una encuesta nacional sociodemográfica sobre la población gitana, así como un estudio sobre sus condiciones de salud.
- Elaborar un Mapa sobre vivienda y comunidad gitana en España.
- Desarrollar programas de inserción laboral y de inserción social en colaboración con las ONG.
- Constituir y desarrollar las funciones del Consejo Estatal del Pueblo Gitano.
- Crear el Instituto de Cultura Gitana para el desarrollo y la promoción de la historia, la cultura y la lengua gitanas.

Además en estos momentos se está ultimando el Plan de Acción para el desarrollo de la población gitana 2009 – 2012, que a través de 8 áreas de actuación (ciudadanía e igualdad de trato, educación, empleo y actividad económica, acción social, salud, vivienda, cultura, la población gitana en la agenda política europea) busca dar nuevos pasos en el conocimiento de la realidad de la población gitana y en la adopción de medidas encaminadas a su posición y participación en todos los ámbitos de la sociedad. En el Plan se contempla la transversalidad de la perspectiva de género como uno de los pilares fundamentales

Por último, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 incorpora los siguientes objetivos estratégicos en su Eje 9: Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de la entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Objetivo 2: Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 3: Diseñar estrategias con perspectiva de género de colaboración, supervisión y acompañamiento de los programas que se realizan desde el tercer sector, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Objetivo 4: Impulsar el conocimiento de los procesos de exclusión y pobreza de las mujeres.

Objetivo 5: Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Consecuencias económicas del divorcio

Número 29.- Sírvasse proporcionar información sobre el tipo de bienes que se reparten cuando se disuelve una relación e indíquese, en particular, si la ley reconoce los bienes intangibles (pensiones, pagos por cese en el servicio, seguros). Sírvasse indicar también si la ley dispone que se repartan las ganancias futuras y el capital humano, o si tiene en cuenta de alguna forma el incremento de las ganancias o del capital humano en la división de la propiedad cuando se disuelve una relación (por ejemplo, mediante el pago de una suma fija que refleje la parte estimada del otro cónyuge en este tipo de propiedad o el pago de una compensación).

Hay que destacar, que ha habido dos reformas importantes en esta materia. En primer lugar, la **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio**, posibilitando el matrimonio entre personas del mismo sexo. En este sentido y a partir de la entrada en vigor de la ley, destacamos que en España, las consecuencias económicas de la disolución del matrimonio serán las mismas para todos los matrimonios, sean los contrayentes del sexo que sean.

En segundo lugar, la **Ley 15/2005, de 8 de julio, por la que se modifican el Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio**.

Esta Ley introdujo la obligación de los cónyuges de compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes; modificó la regulación de la separación y el divorcio en el sentido de facilitar el acceso a ambos procesos directamente, sin necesidad de pasar previamente por una separación para acceder al divorcio, acortando a su vez el plazo para ello en tres meses desde que se produjo el matrimonio; eliminó las causas de separación o divorcio y otras medidas en la materia.

En lo que respecta a **los efectos de la separación o divorcio**, el Código Civil además de establecer las consecuencias cuando existen hijos o hijas menores de edad o mayores de edad no independientes económicamente, se regulan los efectos para los cónyuges entre los que se encuentran los siguientes:

1.- La pensión compensatoria, regulada en el artículo 97 del Código Civil, que fue modificado por la Ley 15/2005, introduciendo la posibilidad de temporalizarla.

El cónyuge al que la separación o el divorcio produzca un desequilibrio económico en relación con la posición del otro, que implique un empeoramiento en su situación anterior en el matrimonio, tendrá derecho a una compensación que podrá consistir en una pensión temporal o por tiempo indefinido, o en una prestación única, según se determine en el convenio regulador o en la sentencia.

La cuantía y duración de la pensión compensatoria se calcula teniendo en cuenta la concurrencia de las siguientes circunstancias:

1. Los acuerdos a que hubieran llegado los cónyuges.
2. La edad y el estado de salud.
3. La cualificación profesional y las probabilidades de acceso a un empleo.
4. La dedicación pasada y futura a la familia.
5. La colaboración con su trabajo en las actividades mercantiles, industriales o profesionales del otro cónyuge.
6. La duración del matrimonio y de la convivencia conyugal.
7. La pérdida eventual de un derecho de pensión.
8. El caudal y los medios económicos y las necesidades de uno y otro cónyuge.
9. Cualquier otra circunstancia relevante.

No se trata de un “numerus clausus”, sino de elementos de juicio que la ley aporta a título ejemplificativo para que puedan ser tenidas en cuenta por el órgano jurisdiccional a la hora de decidir.

Para la concesión de una pensión compensatoria ha de tenerse en cuenta tanto las aportaciones realizadas en el cuidado y atención a la familia como al trabajo del otro cónyuge, el tiempo realizado y que se ha de seguir realizando teniendo en cuenta la edad de las y los hijos menores. Asimismo se tiene en cuenta los años de convivencia, la cualificación profesional y las probabilidades de acceso a un empleo.

La cuantía y su actualización se establecerán bien de mutuo acuerdo entre los cónyuges o será determinada por resolución judicial.

Esta pensión compensatoria sólo podrá ser modificada por alteraciones sustanciales en la fortuna de uno u otro cónyuge y podrá ser sustituida por la entrega de un capital (en bienes o dinero) o la constitución de una renta vitalicia o el usufructo de determinados bienes.

2.- Indemnización. Para el supuesto de nulidad matrimonial, la ley establece que el cónyuge de buena fe cuyo matrimonio haya sido declarado nulo tendrá derecho a una indemnización si ha existido convivencia conyugal, atendidas las circunstancias anteriormente mencionadas y previstas en el artículo 97 del Código Civil.

3.- Uso del domicilio familiar. Otro de los efectos de la separación o el divorcio es la posibilidad de que se otorgue el uso del domicilio familiar y de los objetos de uso ordinario

existentes que será para la parte más desprotegida de la crisis matrimonial, bien a los hijos e hijas y al cónyuge en cuya compañía quedan o, en el supuesto que no haya descendencia, al cónyuge más necesitado de protección, por un tiempo que prudencialmente se fije y siempre que, atendidas las circunstancias, lo hicieran aconsejable.

4.- La prestación de asistencia sanitaria tiene como finalidad la protección de la salud. En el sistema español, la asistencia es pública para aquellas personas que tengan la condición de beneficiarios o beneficiarias, distinguiendo entre beneficiarios por derecho propio (las y los trabajadores) o por derecho derivado, que lo serán en función, no de su estatus de persona trabajadora y por tanto, afiliada a la Seguridad Social, sino por ser o estar a cargo de una persona que tiene el derecho propio.

La cobertura abarca a cónyuges, ascendientes, descendientes y a los hermanos, tanto del titular como del cónyuge del titular, si son convivientes y están a su cargo sin recibir renta por ninguna circunstancia.

En el caso de los cónyuges separados o divorciados que son beneficiarios de la prestación de asistencia sanitaria por derecho derivado, en el momento de producirse la disolución del matrimonio, la cobertura a la asistencia social no se suspende, sino que conservan su condición de beneficiarios de asistencia sanitaria, mientras viva el titular directo (el ex cónyuge trabajador) y no tenga derecho a la asistencia por alguna otra causa.

5.- Pensión de viudedad. Los y las cónyuges separados o divorciados tienen derecho a percibir una pensión de viudedad, si se cumplen los siguientes requisitos.

- No haberse casado de nuevo, ni haberse constituido en pareja de hecho legal.
- Ser acreedor de la pensión compensatoria en la sentencia de separación o divorcio, y que dicha pensión se extinga por el fallecimiento del causante.

En el caso de que un mismo causante deje varias personas viudas, tendrán derecho a recibir la pensión en cuantía proporcional al tiempo vivido con el cónyuge fallecido, garantizándose, en todo caso el 40% a favor del último cónyuge conviviente, si no fuere a su vez, beneficiario de otra pensión de viudedad.

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, además de modificar la regulación de la pensión de viudedad, introduce nuevas personas beneficiarias a quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por 100 de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 por 100 en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

En cuanto **al reparto de bienes** decir que en el sistema español, el régimen matrimonial es el estatuto jurídico que regula la relación económica durante la vigencia de un matrimonio, regulado en el Código Civil y existiendo tres tipos de régimen económico matrimonial distintos:

Sociedad de gananciales, mediante el cual se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos durante el matrimonio, la

administración es conjunta y cuando se disuelva y liquide serán atribuidos por mitad a cada cónyuge.

Separación de bienes, en el que pertenecerán a cada cónyuge los bienes que adquiera durante el matrimonio por cualquier título, correspondiéndoles a cada uno la administración, goce y libre disposición de sus bienes, con la obligación de aportar proporcionalmente a sus ganancias economía para el levantamiento de las cargas familiares. A su finalización si exigiera una diferencia debida a que un cónyuge se ha dedicado a su actividad profesional con la que ha adquirido bienes y el otro cónyuge al cuidado de la familia sin oportunidad de adquirir bien alguno, puede obtener una cuantía proporcional por el enriquecimiento injusto que se ha podido producir.

Participación, mediante el cual cada uno de los cónyuges adquiere derecho a participar en las ganancias obtenidas por su consorte durante el tiempo en que dicho régimen haya estado vigente, funcionando durante su vigencia como el régimen de separación de bienes.

En este sentido, se pueden destacar las siguientes cuestiones:

- a) Disposición sobre la vivienda habitual y el ajuar familiar: Aunque tales derechos pertenezcan a uno solo de los cónyuges, se requerirá el consentimiento de ambos o, en su caso, autorización judicial (art. 1320 del Código Civil.).
- b) Administración de los bienes gananciales: En defecto de pacto en capitulaciones, la gestión y disposiciones de los bienes gananciales corresponde conjuntamente a los cónyuges, sin perjuicio de lo que se determina en los artículos siguientes (art. 1375 Cc).

- c) Deben los cónyuges informarse recíproca y periódicamente sobre la situación y rendimientos de cualquier actividad económica (art.1383 del Cc.).
- d) División por mitad del haber de la sociedad de ganaciales, una vez efectuadas las operaciones de liquidación (art. 1404 del Cc.).

Por último señalar que cuando no ha existido matrimonio las uniones de hecho se repartirán aquellos bienes que hayan adquirido en común en la misma proporción que lo aportado para su adquisición.

Enmienda del párrafo 1 del artículo 20 de la Convención.

Número 30.- Sírvase describir los avances realizados en relación con la aceptación de la enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la Convención, como recomendó el Comité en el párrafo 352 de sus observaciones finales anteriores (A/59/38, segunda parte, párrs. 316 a 355).

España ha dado inicio al proceso de ratificación de la enmienda del párrafo 1º del artículo 20 de la Convención pero aún no ha sido completado. Se espera que la ratificación se pueda producir este mismo año.