

M) FOMENTO IGUALDAD DE GÉNERO

1. PRINCIPALES ACTUACIONES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.1. Principales actuaciones en materia de igualdad de oportunidades en el medio rural en el 2013

Las mujeres juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural ya que ejercen funciones de vital importancia en el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio.

La característica fundamental de las mujeres rurales es su nivel de formación, en su mayoría, superior al de los hombres en este mismo medio. Sin embargo, en un entorno tradicionalmente masculinizado, la labor que realizan en el medio rural pasa muchas veces desapercibida, es «casi invisible», y tienen que enfrentarse con frecuencia a situaciones de discriminación, desempleo y falta de oportunidades.

Los cambios estructurales del modo de vida agrícola acontecidos desde finales del siglo XX –desagrariación, pluriactividad y pérdida de la agricultura familiar, entre otros–, han condicionado la permanencia de las mujeres en el medio rural y ha acarreado un éxodo de las mujeres a zonas urbanas en las que encuentran mayores y mejores oportunidades laborales. En el caso de las mujeres jóvenes con formación superior, el éxodo es mayor y se le conoce como «huida ilustrada».

Esta emigración predominantemente femenina, a los núcleos urbanos queda claramente reflejado en el índice de masculinización del medio rural, un 104,13%, seis puntos por encima del índice nacional situado en 98,01%.

El Ministerio ha tomado conciencia del importante papel que desempeñan las mujeres en las poblaciones rurales, y desde hace varios años mantiene diversas líneas de actuación relacionadas con la igualdad de género en el medio rural en colaboración con otros departamentos ministeriales y Administraciones Públicas, en aras a que se realice una labor continua de estudio y seguimiento que ponga en valor las iniciativas dirigidas a conseguir la plena equidad entre las mujeres y los hombres que viven en el medio rural.

1.1.1. Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias

Un primer paso decisivo para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el medio rural se llevó a cabo con la aprobación del Real Decreto 297/2009, con el objetivo de promover, a efectos administrativos, la titularidad compartida de las explotaciones agrarias entre cónyuges o personas ligadas con una relación análoga de afectividad inscritas en algún registro público.

Sin embargo, esta norma no pudo dar respuesta al pleno cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 ni a la Ley 45/2007, que pretendían establecer un régimen mucho más amplio. Tras los trabajos del «Grupo Interministerial sobre Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias» (GITIC), para dar pleno cumplimiento a los mandatos de ambas leyes, se articuló la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, ley que fue aprobada con el respaldo de todos los grupos parlamentarios del Congreso, y que entraría en vigor tres meses después de su publicación.

El desarrollo de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias supone reconocer plenamente el trabajo y responsabilidades de gestión de los cónyuges y parejas de hecho de la persona titular, ofreciéndoles la posibilidad de ser copartícipes no sólo del trabajo, sino de la gestión de cara a la Administración, así como posibilitar el extender los beneficios en la cotización a la Seguridad Social a las personas que ostenten dicha cotitularidad.

La constitución de la titularidad compartida, como un paso más a la gestión de la explotación agraria no altera el régimen jurídico de los bienes y derechos que la conforman ni el régimen jurídico matrimonial o pactos patrimoniales de las parejas de hecho ni el régimen sucesorio.

Los objetivos de la ley son profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias, visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida de las mujeres en el medio rural y ayudar al asentamiento de la población rural.

Tras la puesta en marcha en el MAGRAMA en 2012, del Registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias (RETICOM), durante el 2013 se ha llevado a cabo un seguimiento de la implementación de los registros autonómicos y de la incorporación al registro nacional, de cara a sopesar si la Ley ha alcanzado los objetivos previstos o será necesario seguir trabajando en nuevos ámbitos que reconozcan en impulsen la labor y el trabajo de la mujer en el medio rural.

También se han llevado a cabo una serie de actividades para la difusión de la Ley 35/2011, como han sido la celebración de jornadas y ponencias sobre la titularidad compartida y distintas acciones de colaboración y coordinación, tanto con los órganos competentes de las distintas comunidades autónomas y otros ministerios implicados, como con las organizaciones de mujeres rurales de ámbito nacional más representativas, las redes de desarrollo rural y en cursos de formación de formación principalmente los de Asesores de explotaciones agrarias.

Las explotaciones dadas de alta en 2013, ascendió a 34.

RETICOM	2012	2013
Altas	28	37
Modificaciones	1	6
Bajas	0	3
Subtotal	28	34

1.1.2. *La Ley 45/2007 de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y el Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2010-2014*

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural tiene como finalidad mejorar la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad, a través de acciones y medidas multisectoriales.

Esta ley dedica una atención preferente a las mujeres y la juventud, de quienes depende en gran medida el futuro del medio rural. La aplicación práctica de la Ley 45/2007 se va a llevar a cabo en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (en adelante, PDRs) de carácter plurianual. El alcance del conjunto de actuaciones previstas en el primer PDRs (2010-2014) debería suponer un impulso para el desarrollo en las zonas rurales, garantizando una mejora de las condiciones de vida de sus habitantes, de manera a facilitar el desarrollo de todas las potencialidades endógenas del territorio.

1.1.3. *Subvenciones y ayudas directas o con discriminación positiva hacia las mujeres en el medio rural*

Consciente de que la diversificación económica es fundamental para fomentar un medio rural activo y competitivo, el Ministerio ha puesto en marcha varias líneas de ayuda (subvenciones y premios). En to-

das ellas concede un tratamiento especial a las mujeres rurales e incluye de manera transversal la perspectiva de género en los procesos de elaboración, aplicación y seguimiento de las mismas.

Ayudas y subvenciones

- Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres del medio rural.
- Subvenciones a proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la red rural nacional.
- Ayudas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.
- Ayudas a la innovación tecnológica en el medio rural.
- Subvenciones para los proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.

IV edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para mujeres rurales

El objetivo de estos premios es distinguir proyectos originales e innovadores que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos rurales y que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o respondan necesidades de las mujeres en el medio rural. Desde su inicio buscan contribuir al desarrollo sostenible del medio rural.

Las candidaturas premiadas en la cuarta edición han sido las siguientes:

Candidatura	Denominación del proyecto
Esther Lorente Mateo	Riojania
Con mucho gusto, alimentos naturales S.L.	Con mucho gusto
Dolores Díaz Gómez	Desarrollo por la Sostenibilidad, Rentabilidad y Durabilidad

1.1.4. *Difusión de la información sobre mujeres rurales y desarrollo rural*

La difusión de la información disponible sobre las mujeres en el medio rural, es esencial para conocer y reconocer su labor y para avanzar en políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.

Las actuaciones en 2013 se han desarrollado a través de:

- La revista «*Desarrollo Rural y Sostenible*», publicación trimestral del Ministerio que informa de las actuaciones realizadas en el ámbito de desarrollo rural y en el que las mujeres rurales tienen voz a través de las presidentas o representantes de las Asociaciones de Mujeres nacionales y/o internacionales o de mujeres de distintas actividades.
- Conferencias y participaciones en conferencias y charlas sobre la Ley de Titularidad compartida.
- A través de la RRN y de la aplicación MiRRN, se ha creado el foro de mujeres rurales a través del que se ha difundido información sobre temas que tienen interés para las Asociaciones de Mujeres del Medio Rural de ámbito nacional y la información enviada por la Dirección General de Violencia de Género dentro de la «Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia de género contra las mujeres».

1.1.5. *Relaciones con los agentes sociales y administraciones implicadas en temas de igualdad*

Las relaciones con agentes sociales y Administraciones constituyen espacios de encuentro en la búsqueda de soluciones y medidas en la resolución de situaciones y problemas en el ámbito de igualdad.

Son un marco de cooperación y colaboración permanente que partiendo de la detección y análisis de los problemas reales buscan encontrar las medidas más idóneas para su solución.

- La Mesa de Mujeres del Medio Rural. Es una iniciativa de coordinación y cooperación entre los distintos agentes sociales y políticos implicados en materia de desarrollo rural e igualdad de género. Compuesta por las principales organizaciones de mujeres rurales de ámbito estatal, las redes de desarrollo rural y la Administración General del Estado. Es un espacio de encuentro para la elaboración conjunta de planes y estrategias.
- Protocolo de actuación para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en el medio rural. Firmado entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el MARM, hoy MAGRAMA, para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el medio rural.

1.1.6. *Participación en jornadas, grupos de trabajo y congresos relacionados con la igualdad*

La participación en foros, jornadas y congresos internacionales en el desarrollo de la igualdad es un ámbito de trabajo con los países participantes para avanzar en cuotas de igualdad.

Para avanzar en este compromiso la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, ha participado en la jornada «Conference on «Women and Youth in Italian Agriculture. Issues of Gender and Age?», en la que varios países expusieron su problemática y las actuaciones que están llevando a cabo para promover la instalación de jóvenes agricultores y de mujeres. También ha participado en el Simposio Nacional de Mujeres Rurales, celebrado en Teruel los días 18 y 19 de octubre de 2013, en el que se buscaba fomentar el diálogo e intercambio de conocimientos y experiencias de las mujeres rurales. La Dirección ha dado respuesta a las demandas de participación de las Asociaciones de mujeres rurales, en las jornadas de celebración del día de la mujer rural, en ferias o proyectos presentados a mujeres rurales o presentados a Asociaciones territoriales.

1.1.7. *Publicaciones y estudios*

En 2013 se ha publicado el documento «Medio rural: Trabajando en femenino», que analiza los trabajos que realizan las mujeres en el medio rural. Este documento ha pasado a formar parte de la línea de publicaciones del Ministerio relacionadas con la mujer en el medio rural.

2. **ACTUACIONES PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DURANTE EL EJERCICIO 2013**

Este Departamento Ministerial, consciente de la necesidad de adaptar la actividad pública al principio de transversalidad consagrado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, viene desarrollando todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Las actuaciones se centraron, en particular, en la aplicación y seguimiento de las medidas contenidas en I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011.

2.1. Empleo Público

2.1.1. Personal funcionario

Pruebas selectivas

En el ejercicio 2013 se convocaron las pruebas selectivas para el acceso por turno libre al Cuerpo de Ingenieros de Montes. La citada convocatoria tuvo en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo.

A pesar de las características propias de este Cuerpo de carácter técnico, se consiguió la paridad entre mujeres y hombres en el Tribunal Calificador constituido.

Concursos

En las bases de las convocatorias de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se indicó igualmente que ésta debería efectuarse en el marco del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo público, formación profesional y condiciones de trabajo.

Asimismo, se recogió en estas bases, en la valoración de los méritos, el cuidado de hijos menores de 12 años, tanto cuando lo fuesen por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, así como el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pudiese valerse por sí mismo y que no desempeñase actividad retribuida por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

De acuerdo con las directrices del extinto Ministerio de Administraciones Públicas, desde el año 1999 se introduce en las Bases de los concursos la valoración del nivel del último destino obtenido por concurso (siempre que se hubiese desempeñado durante un tiempo mínimo de seis meses) para los funcionarios que concursasen desde la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Por último, cumpliendo el mandato contenido en el artículo 53 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se procuró que las Comisiones de Valoración de los concursos fuesen paritarias.

2.1.2. Personal laboral

Pruebas selectivas

En el ejercicio 2013 la Dirección General de la Función Pública convocó un proceso selectivo para cubrir como personal laboral fijo de la Administración General del Estado 10 plazas de Ayudantes de Gestión y Servicios Comunes (ordenanzas), todas ellas reservadas para ser cubiertas por personas que hubiesen acreditado algún tipo de discapacidad intelectual. Una de estas plazas se encuentra adscrita al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

En las convocatorias para la contratación de personal laboral temporal se mantuvieron las exigencias de paridad de sexos en la composición de los Órganos de Selección. Dicha paridad fue conseguida, pese a la dificultad existente en el colectivo de personal laboral, en el que predominan oficios donde las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Además, en el cuerpo de las Bases de cada convocatoria se exigió a Tribunales Calificadores velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española.

2.2. Formación

En cumplimiento de la medida 2.3 de la Orden APU 526/2005, de 7 de marzo, en todos los cursos dirigidos al personal funcionario (grupos A1 y A2) y laboral (titulados superiores y medios), se reservó al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reuniesen los requisitos establecidos en la convocatoria. De los datos de la Memoria del Plan de Formación 2013, se concluye, en términos globales, que el porcentaje total de asistentes se reparte prácticamente al 50% entre hombres y mujeres (45% hombres y 55% mujeres).

En cumplimiento del artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del artículo 5.2 de la Orden APU/526/2005, y en el marco del Plan de Formación 2013, se realizó un curso, impartido en modalidad on line, destinado a fomentar el valor de la igualdad de género.

En el marco del Plan de Formación 2013, también se realizaron cursos on line de inglés, ofimática, materias jurídicas y habilidades profesionales, aumentando la oferta en esta modalidad respecto al año 2012. Asimismo, se inició la impartición de cursos en formato videocolaboración, que amplían la oferta de formación a distancia del Departamento.

Estos cursos, impartidos en modalidad on line o de videocolaboración, por su flexibilidad de horarios y seguimiento a distancia, facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos de este Ministerio y sus Organismos Autónomos, evitando desplazamientos y reduciendo costes de formación.

2.3. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Ministerio ha seguido fomentando durante el ejercicio 2013 que todos los empleados puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares. En este sentido, se aplicaron diferentes modalidades de reducción de jornada, flexibilización de la jornada laboral a quienes tuviesen a su cargo personas de edad avanzada o menores de 12 años, permiso de paternidad o ampliación a 4 semanas del permiso de maternidad por sustitución de la lactancia, así como el resto de las medidas de directa aplicación incluidas en el PLAN CONCILIA, en Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Durante el año 2013 estas medidas se han incrementado con la Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 28 de diciembre de 2012 (BOE.29-12-2012), que amplía las dos horas de flexibilidad sobre el horario fijo a los empleados públicos que tengan a su cargo **personas** con discapacidad, mientras que en la regulación anterior se limitaba a los empleados públicos que tuviesen a cargo exclusivamente **hijos** con discapacidad.

Por otra parte, la Dirección General de la Función Pública ha interpretado de modo más amplio el permiso por enfermedad grave (Art. 48.a del EBEP), permitiendo su fraccionamiento en periodos distantes de tiempo, siempre y cuando subsista la causa que motive su solicitud.

2.4. Acción Social y Escuela Infantil

Con objeto de garantizar un aprovechamiento eficaz de las instalaciones del Centro de Educación Infantil y cumplir con el objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar, ha continuado vigente el convenio firmado en el año 2012 entre el Ministerio de Fomento y el Ministerio de Agricultura, Alimentación y

Medio Ambiente, si bien en el ejercicio 2013 el MAGRAMA ha incrementado su aportación para atender a las nuevas necesidades del Centro de Educación Infantil citado anteriormente.

En virtud de ello, los hijos de los empleados públicos del Departamento pueden acceder a la Escuela Infantil –ubicada en el recinto de Nuevos Ministerios– que proporciona atención física, psicológica y pedagógica a niños con edades comprendidas en el intervalo de 0 a 3 años.

Por otro lado, en las Bases de la convocatoria de ayudas sociales 2013 del Departamento se incluyó una ayuda para el cuidado de hijo y guardería, de la que se pudieron beneficiar aquellos empleados públicos cuyos hijos no hubiesen podido acceder a una plaza en la Escuela Infantil mencionada.

En la misma línea se encuadran las actividades culturales y de ocio organizadas para hijos de empleados públicos durante el periodo de vacaciones de verano y Navidad de los escolares: se programaron actividades en el Centro de Educación Infantil del complejo de Nuevos Ministerios (verano y Navidad). Asimismo, durante el periodo estival, se organizó un campamento urbano, en el que se impartieron sencillos conocimientos sobre dieta mediterránea a los más pequeños. Todas estas actividades estaban dirigidas a niños entre 3 y 12 años.

2.5. Salud y género

En cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, en concreto del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales «Protección de la maternidad», en las evaluaciones de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras del Ministerio se incluyó la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o de parto reciente a agentes, procedimientos, o condiciones de trabajo que pudiesen influir negativamente en la salud de las propias trabajadoras y/o del feto.

Cuando en la evaluación de riesgos se identificó algún riesgo para la seguridad y la salud o condiciones de trabajo que pudiesen tener repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, se adoptaron medidas encaminadas a evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo. Estas medidas pueden consistir, por ejemplo, en la prohibición temporal expresa en determinados puestos de trabajo de laboratorio de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo; en la prohibición temporal de conducir en determinadas condiciones y por determinados terrenos a Vigilantes de Costas o Agentes Medioambientales; o en la prohibición temporal de embarcar o realizar algunas actividades a Inspectoras de Pesca, en cumplimiento de lo establecido en el RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o en periodo de lactancia.

De igual modo, y atendiendo al artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, se han mantenido reuniones de coordinación con los Servicios de Prevención de empresas adjudicatarias para establecer las mismas medidas de protección encaminadas a evitar la exposición a riesgos de trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

Además, en cumplimiento del RD 486/1997, de 14 de abril de 1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, cuando se considera necesario, se puede ofrecer a las trabajadoras embarazadas y madres lactantes la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

Por otro lado, el interés de este Ministerio por la relación entre salud y género se reflejó en la oferta de reconocimientos médicos específicos: ginecológicos, de mama, y densitometrías para las mujeres y urológicos para los hombres.