

CONCLUSIONES DE LA JORNADA DE ASOCIACIONES DE MUJERES SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE IGUALDAD 22 DE ABRIL DE 2006

Con el objetivo de coordinar y consensuar propuestas concretas de las asociaciones de mujeres al Anteproyecto de Ley de Igualdad en el proceso de diálogo abierto por la Secretaría General de Políticas de Igualdad, quien ha convocado una reunión a este fin el 26 de abril, nos hemos reunido en Madrid doscientas mujeres de cerca de 80 asociaciones de mujeres y coordinadoras de las mismas, que se relacionan al final, procedentes de las CC. Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y Melilla. La Jornada se ha celebrado en la sede del Instituto de la Mujer, a quien agradecemos esta ayuda y la de viajes, alojamiento de ponentes, comida e infraestructura en general.

Los debates y conclusiones se han estructurado en 4 bloques: Paridad en las listas electorales, Empleo, maternidad, paternidad, atención a dependientes y conciliación de la vida laboral y familiar; Consejo Estatal de las Mujeres y Mecanismos institucionales para el avance de las mujeres

I.- PARIDAD EN LAS LISTAS ELECTORALES Y ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES

Saludamos su inclusión en el Anteproyecto de Ley de Igualdad, en la Disposición Adicional 2ª. Sin embargo

1.- No debe excluir a los **municipios rurales**, de menos de 5.000 habitantes, que suponen 6.874, el 85% de los municipios y el 15% de la población femenina española, para no reforzar con una discriminación legal la dificultad de las mujeres del medio rural para la democracia paritaria y la igualdad de oportunidades en general.

2.- Defendemos la cuota del 50% en tramos de dos candidatos/as (**lista cremallera**), porque la aplicación de la cuota del 40-60% a tramos de cinco candidatos/as que contiene el Anteproyecto no garantiza la paridad en las circunscripciones o candidaturas con menos de 5 electos/as, que en el Congreso y Senado son mayoría.

3.- Que en vez de exigir “un mínimo del 40% del sexo menos representado” exija “un mínimo del 50% de mujeres”, para posibilitar la presentación de **listas 100% de mujeres** como medida de acción positiva según la CEDAW

4.- Que el carácter **imperativo** de la paridad se garantice por la inadmisión por las Juntas Electorales de las candidaturas que no la cumplan.

5.- Extender la paridad de hombres mujeres en ciertos **órganos de la Administración del Estado** (artículos 47 al 49, 32 y 33 del Anteproyecto) **y del Poder Judicial** (D.A. 3ª) a todos sus cargos designados a cualquier nivel, órgano, organismo o empresa pública, favoreciéndola en los que se cubran por concurso.

6.- Exigencia de paridad o no-discriminación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de sindicatos, organizaciones empresariales y **entidades privadas que tengan interlocución o reciban subvenciones públicas**, según el art. 4.4. de la Ley 1/2002 de Asociaciones. El artículo 30 no es imperativo.

7.- Paridad en los órganos de administración o de decisión de las **empresas**.

a) Para las que contraten con la Administración, hacer más directamente operativo el artículo 29 y el 70.2

b) Mas discutida fue operatividad del artículo 70, sobre 50% (en 4 años, mientras el 10%) de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles obligadas a

presentar cuenta de pérdidas y ganancias en 4 años Ley, incorporando, al menos, un diez por ciento anual de mujeres.

8.- Lenguaje sexista en el conjunto del Anteproyecto: llama trabajadores a trabajadoras; no visibiliza tipologías de familias como las monomarentales u homosexuales, ni a colectivos de mujeres inmigrantes, con discapacidad, rurales u otros que sufren una doble discriminación.

II: EMPLEO, MATERNIDAD, PATERNIDAD, ATENCIÓN A DEPENDIENTES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1. El Permiso de Paternidad (art. 51 y D.A. 10ª.11) debe ser **obligatorio e intransferible**, y como mínimo de 4 semanas.
2. La conciliación de la vida laboral y personal debe empezar por la creación de infraestructuras y servicios para la *escolarización de 0 a 3 años*.
3. Así mismo, se reclaman infraestructuras y servicios públicos para el cuidado de las personas dependientes, manifestando desde las Organizaciones de Mujeres nuestro rechazo al art. 18 del Proyecto de Ley de Dependencia por reproducir el papel de cuidadoras familiares incompatible con nuestro derecho al empleo.
4. La flexibilidad de horarios en los trabajos debe priorizar la conciliación de la vida personal y laboral y no los picos de producción.
5. A fin de extender a todas las trabajadoras el *permiso por maternidad de 16 semanas* -al que actualmente sólo acceden 1 de cada 3- eliminar el período de carencia o cotización previa.
6. En cuanto a las *familias monoparentales* (1 de cada 4 niños nacidos en 2005 son de madres no casadas), se señala la carencia de leyes para las mismas, por lo que la feminización de la pobreza aumenta, y esto debe contemplarse en la futura Ley de Igualdad
7. Se propone la especialización de personal para supervisar cómo se llevan a cabo las medidas para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal en la Administración Pública, y por extensión, en las empresas afectadas por la Ley de Igualdad.
8. En cuanto a las *mujeres rurales*, se pone de manifiesto que son doblemente discriminadas, por ser mujeres y por vivir en el medio rural, y se demandan Servicios de Sustitución para que las mujeres rurales puedan acceder a los tiempos de descanso (vacaciones, baja por maternidad, etc)
9. En cuanto a las *empleadas de hogar*, denunciamos como discriminación de género e incumplimiento de la Directiva 79/7/CEE de igualdad de trato de hombres y mujeres en los regímenes de Seguridad Social (señalado por el Informe de la Comisión Europea de 11.09.95) su exclusión directa de la protección por desempleo y por los primeros días de enfermedad, e indirecta en maternidad/paternidad, jubilación, dependencia (en el caso de las inmigrantes) etc. Parte de las asistentes a esta Jornada pedimos se incluya en la Ley de Igualdad la equiparación de sus prestaciones a las del Régimen General de la Seguridad Social, mientras otras lo remiten al diálogo en curso entre el Gobierno y los agentes sociales para la revisión global de su regulación .
10. Es insuficiente la trasposición del art. 1.8.ter.4 de la Directiva 2002/73 sobre elaboración y difusión de *informes de las empresas* sobre cómo se llevan a cabo las políticas de igualdad de oportunidades.
11. Inclusión de las medidas de igualdad de manera transversal.
12. En las pequeñas empresas o explotaciones agrarias, debería concretarse más la Cotitularidad o Titularidad Compartida del art. 26.1 del Anteproyecto de Ley de Igualdad.
13. De lo que se decida en la Ley de Igualdad va a depender la próxima Ley de Desarrollo Rural y Agricultura, por lo que sería fundamental la coordinación entre los dos ministerios implicados: ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Ministerio de Agricultura.

14. A fin de que las abogadas puedan disfrutar del permiso por maternidad, reformar el art.188.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, incluyendo como causa de suspensión de los juicios o vistas la baja por maternidad de abogada de parte.

III: CONSEJO ESTATAL DE LAS MUJERES

Se establece una posición mayoritaria en cuanto a la importancia de la puesta en marcha del Consejo Estatal de las Mujeres, para el Movimiento Asociativo de Mujeres.

Naturaleza: Ha de ser un órgano de participación e interlocución de las asociaciones de mujeres. Debe ser un cauce estable de participación y seguimiento de las políticas de igualdad por el movimiento asociativo de mujeres.

Tendrá carácter de ente público, será creado por Ley y tendrá personalidad jurídica propia. Deberá ser independiente del Gobierno y de los Partidos políticos.

La financiación será pública, con una partida específica en los Presupuestos Generales del Estado.

El Reglamento del Consejo deberá tener un desarrollo inmediato, dentro del año 2007, y deberá estar funcionando antes de finalizar esta legislatura.

Funciones: serán consultivas. Entre sus cometidos estarán los de emitir informes preceptivos para cualquier Ley, planes de Igualdad, presupuestos y subvenciones, con posterior seguimiento y evaluación. Hará informes técnicos de impacto de género de las políticas específicas y generales, según Directivas de la UE.

Objetivos: deben ser concretos y estarán enmarcados en la defensa de los derechos de las mujeres, promover la igualdad en todos los ámbitos e impulsar la perspectiva de género en todas las políticas de igualdad.

Composición: se produjo un amplio debate. Se coincidió en que debe estar formado por una amplia representación del movimiento asociativo de mujeres y se discutió sobre si debería estar formado 100% por representantes de las Asociaciones de Mujeres o tener una composición mixta (Gobierno y Asociaciones). En este punto no se llegó a un acuerdo unánime.

Para conseguir una mayor transversalidad en sus objetivos se señaló también la posibilidad de que dependiera del Ministerio de la Presidencia y no del de Trabajo y Asuntos Sociales.

IV.- MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES

“Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real, hemos de incorporar al proceso personas, acciones y métodos que lo aceleren”

Con estas palabras comenzó la última mesa de la jornada, dedicada a analizar los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres. Se hicieron numerosas propuestas para incorporar al anteproyecto de ley de igualdad, que se pasan a detallar:

1.-PERSONAS.-

Entendemos que la homologación de la formación de **Agentes y Promotoras de Igualdad de las Mujeres** contribuiría al Fortalecimiento de los Organismos e instrumentos de igualdad, según el Objetivo H de la Plataforma de Acción de Beijing, apoyando la propuesta de FEPAIO (Federación Estatal Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades):

-Las medidas recogidas en la Ley encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad, se dotarán de personal experto en el análisis, diseño, gestión y evaluación con perspectiva de género.

-Se llevará a cabo un proceso, contando con todos los agentes implicados (profesionales, administraciones, sindicatos y otras entidades), que culmine en la homologación de la formación y la certificación profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

-Se facilitará el acceso al conocimiento, evaluación y reformulación de las políticas transversales. Analizando las figuras de las **Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, y el epígrafe 2.b (la creación de postgrados específicos) del **artículo 23** (la igualdad en el ámbito de la educación superior), surgieron algunas dudas:

Con las Agentes de Igualdad de Oportunidades actuales, Establecer un período transitorio de 3 años para obtener esa certificación profesional, mediante un Real Decreto para la certificación de la profesión, que establecerá:

- Una prueba sobre conocimientos específicos y, si no se está en posesión de una titulación universitaria,
- Otra prueba sobre conocimientos técnicos:
 - * bases metodológicas
 - * diseño de planes de intervención
 - * metodología didáctica
 - dinámica de grupos...

2.- ACCIONES Y MÉTODOS.-

□ Comprometerse a desarrollar los *mecanismos institucionales al más alto nivel gubernamental, con una dotación presupuestaria suficiente* para la investigación, la capacitación, el desarrollo de equipos humanos en materia de género e igualdad y para el desarrollo y fortalecimiento de los mecanismos institucionales (artículo 13).

□ *Integración de la perspectiva de género* en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales (artículo 14).

□ Que *TODOS los proyectos de ley, planes y normativa... incorporen un informe* sobre la previsión *de impacto de género* (artículo 17).

□ Fijar como periodicidad del *Plan Estratégico para la Igualdad de Género* su aprobación *al inicio de cada legislatura* (artículo 18).

□ Siendo conscientes de que la información es vital, *adoptar el artículo 16 de la Ley Vasca en lo relativo a las Estadísticas Públicas*, pues está más claro (artículo 19).

□ *Integrar el principio de igualdad en las políticas locales*, para que también creen en el ámbito de su competencia Unidades de Igualdad y Género (si no interfiere con sus competencias).

□ Añadir un artículo específico de *“Creación de un Órgano Estatal para la Igualdad de Género con rango jerárquico equivalente a Ministerio”*, con dotación presupuestaria y de recursos humanos suficiente.

□ Como norma general, es preciso *revisar el lenguaje*, tanto para utilizar lenguaje *no sexista* como para que la ley sea *más comprometida y no tan propositiva*.

□ *Faltan los derechos relativos a la salud sexual y reproductiva*.

Mecanismos institucionales para el avance de las mujeres PROPUESTAS AL TEXTO DE ANTEPROYECTO de Ley de Igualdad
--

1. EN LOS PRINCIPIOS DE LA LEY**TÍTULO PRIMERO: Principio de igualdad y la tutela contra la discriminación**

Incluir Artículo: “Mecanismos institucionales. Al amparo de la presente Ley se desarrollarán medidas, procedimientos y mecanismos institucionales para garantizar la aplicación práctica y efectiva de la igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo.”

TÍTULO SEGUNDO: Capítulo I. Políticas públicas para la igualdad**Artículo 13. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos**

Modificar 13.1: “El compromiso de desarrollo de mecanismos institucionales al más alto nivel gubernamental que desarrollen la evaluación, planificación, coordinación, cooperación y seguimiento de las políticas públicas para la efectividad del principio de igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación”

Añadir 13.1. bis: “El compromiso de dotación presupuestaria para la investigación, para la capacitación, para el desarrollo de equipos humanos especializados en materia de género e igualdad y para el desarrollo y fortalecimiento de los mecanismos institucionales citados en el apartado anterior.”

Modificar Artículo 14: “**Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres e integración de la perspectiva de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.** Los poderes públicos acometerán la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las actrices y actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.”

Modificar Artículo 17: Informes de impacto de género. 1. “Todos los proyectos de ley, planes y normativa deberán incorporar un informe sobre la previsión de impacto de género.”

Modificar Artículo 18: Plan Estratégico para la Igualdad de Género. “El gobierno aprobará al inicio de cada legislatura un Plan Estratégico para la Igualdad de Género que incluirá medidas en las materias que sean competencia del Estado destinadas a alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”

Modificar Artículo 19: Estadísticas públicas. “Las estadísticas públicas ofrecerán sistemáticamente sus datos desagregados por sexo considerando asimismo otras variables como relaciones entre los géneros, para facilitar la planificación y la evaluación previa del impacto de género de las políticas públicas y el avance en la igualdad entre mujeres y hombres.”

Añadir en el Artículo 20.1: “...cooperarán para integrar la perspectiva de género y el principio de igualdad”

TÍTULO SEGUNDO: Capítulo II. Acción Administrativa para la igualdad

Añadir en el Artículo 22: Integración del enfoque de género y del principio de igualdad en la política de educación.

Modificar el Artículo 23: La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza, la investigación y el conocimiento del impacto del sistema sexo-género en todas las materias y disciplinas académicas y su significado y alcance en las situaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres.
2. Asimismo abordarán la capacitación de Especialistas en Estudios de Género para que puedan incorporarse a las estructuras administrativas públicas, consultoras, organizaciones sindicales y microempresas en calidad de Agentes/ Asesoras para la

Igualdad de Género, así como en calidad de personal docente e investigador bien en el ámbito universitario, bien en procesos de capacitación e investigación.

3. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones Públicas promoverán:
 - a. La creación de Unidades de Igualdad y Género para seguimiento y evaluación del avance de la igualdad en el contexto universitario.
 - b. La inclusión en el catálogo de titulaciones de grado universitario de los “Estudios de Género” para la capacitación de Recursos Humanos para la investigación y el Asesoramiento de alta cualificación en materia de Género e Igualdad.
 - c. El desarrollo de procesos para el reconocimiento profesional y la homologación de Agentes de Igualdad como profesionales especialistas en Género e Igualdad.
 - d. La realización de estudios e investigaciones que incorporen el enfoque de género al conocimiento existente.
 - e. El desarrollo y consolidación de redes de intercambio interuniversitario en materia de Estudios de Género.

Añadir Artículo 25: “Integración del principio de igualdad en las políticas locales.

1. Las Diputaciones, Ayuntamientos y Mancomunidades crearán en el ámbito de su competencia Unidades de Igualdad y Género. Estas Unidades estarán compuestas por personas tituladas especialistas en Género e Igualdad, integradas en equipos de coordinación local, comarcal, provincial y/o autonómico y cuyas funciones principales serán de seguimiento, informe y asesoramiento en el desarrollo del principio de igualdad e integración del enfoque de género en todas las políticas”
2. Las Entidades Locales incluirán en sus prioridades de formación, la capacitación del personal al servicio de sus administraciones públicas en materia de género e igualdad y colaborarán en el desarrollo de planes interinstitucionales de formación en esta materia.
3. Las entidades locales menores de 20.000 habitantes no estarán obligadas al cumplimiento del artículo 25.1, excepto cuando formen parte de una mancomunidad de municipios que abarque ese volumen de población.

(Este artículo requerirá probablemente una Disposición Adicional que modifique la Ley de Bases de Régimen Local.)

TITULO VIII. Disposiciones organizativas. (tal vez es más conveniente regular por decreto su composición y funciones, pero merece la pena dejar los aspectos básicos atados en la Ley)

Añadir Artículo 71 ante. “Creación de un Órgano Estatal para la Igualdad de Género con rango jerárquico equivalente a Ministerio.

1. Cuya dotación presupuestaria y de recursos humanos visibilice el alto compromiso con el desarrollo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo que propugna esta ley.
2. Compuesto por equipos profesionales de alta cualificación que aporten capacitación especializada en materia de Igualdad de Género, asimilable al grado universitario en Estudios de Género y cuyo perfil profesional responda al de Técnicos Asesores/Agentes para la Igualdad de Género.
3. Cuya estructura y funciones estén definidas y dotadas para:
 - ✓ Facilitar la formulación y aplicación de las políticas estatales sobre la igualdad, que se materializará en el Plan Estratégico para la Igualdad de Género.
 - ✓ Elaborar estrategias y metodologías adecuadas para desarrollar la coordinación y cooperación dentro del gobierno central, cuyo órgano de referencia será la Comisión

Interministerial, con el apoyo de comisiones técnicas y comités de personas expertas específicamente designadas.

- ✓ Promover y establecer relaciones de cooperación entre las dependencias pertinentes del gobierno y los centros universitarios, de estudio e investigación sobre género y la situación de las mujeres y en particular el Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Estadística.
- ✓ Promover y establecer relaciones de cooperación entre las dependencias pertinentes del gobierno y las organizaciones de mujeres, cuyo órgano de referencia será el Consejo Estatal de las Mujeres.
- ✓ Establecer vínculos directos con órganos nacionales, regionales e internacionales relacionados con el adelanto de la mujer y especialmente con el Instituto de Género de la UE, y con CEDAW e INSTRAW de Naciones Unidas.
- ✓ Facilitar capacitación y asesoramiento a los organismos del gobierno a fin de que tengan en cuenta e incorporen en sus políticas y programas el principio de igualdad de trato e incorporen el enfoque de género.
- ✓ Establecer procedimientos que permitan recopilar información sobre el impulso de la igualdad a través de las políticas desde todas las esferas del gobierno en fases tempranas para su formulación y examen dentro del gobierno.
- ✓ Informar anualmente al Parlamento acerca del proceso alcanzado en la aplicación de las medidas y mecanismos contemplados en la ley.

Artículo 71. Comisión Interministerial

Artículo 72. Unidades de Igualdad y Género. En todos los Ministerios y Organismos Autónomos. Definir composición de equipos cualificados (perfil grado universitario en estudios de género) y funciones. Dotación presupuestaria y de RRHH.

Nuevo artículo: Comisión interautonómica para la cooperación en el desarrollo de las políticas de igualdad.

Nuevo artículo: Comités de personas expertas.

Artículo 73. Consejo Estatal de las Mujeres. ...

Hay que revisar más detalladamente la estructura y funciones del Instituto de la Mujer, porque probablemente sea necesario incorporar algo más en la Disposición Adicional correspondiente. También hay que cuestionarse si su función ha de ser “atender” a víctimas.

ADEMÁS: Es necesario revisar el lenguaje:

- ✓ ...podrán... promoverán... por establecerán
- ✓ ...los representantes de los trabajadores... por personas representantes de trabajadores y trabajadoras
- ✓ ... la mujer... por las mujeres
- ✓ Hay grandes diferencias en el significado entre “integrar el principio de igualdad de trato” e “integrar el enfoque de género”
- ✓ No es lo mismo hablar de “Plan de Igualdad de Oportunidades” que de “Plan de Igualdad de Género”

POR ÚLTIMO: cuanto más explícito sea el compromiso del Estado en la Ley, mayor será su potencial para el logro de la igualdad y viceversa

ANEXO 2

ASOCIACIONES DE MUJERES ASISTENTES. JORNADA SOBRE LEY DE IGUALDAD 22.04.06

1. ADAVAS (Asoc. Ayuda a Víctimas de Agresiones Sexuales y Violencia Doméstica) Leon
2. ALECRIN, Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer, Galicia
3. ALEMICYL Plataforma para el Lobby Europeo de Mujeres de Castilla y León
4. Ameco- Asturias
5. AMI-Calviá (Mallorca)
6. Amplia. Agentes de Igualdad de la C. de Madrid
7. APRAMP Asoc. Para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida
8. Asoc. Berdinki Elkarte para el desarrollo de Estudios de Género
9. Asoc. De Agentes de Igualdad de Castilla y León
10. Asoc. De Empleadas de Hogar del País Vasco
11. Asoc. De Mujeres por la Paz
12. Asoc. Flora Tristan, León
13. Asoc. Madres Solteras Isadora Duncan de León
14. Asoc. Mujeres de Medios Comunicación, AMECO
15. Asoc. Para la Defensa de la Mujer La Rueda, Burgos
16. Asoc. Para la Promoción Integral de la Mujer de Segovia
17. Asoc. Universitaria Gays y Lesbianas
18. Asociación de Agentes de Igualdad de Asturias
19. Asociación de Agentes de Igualdad de Valencia
20. Asociación de madres y familias monomarentales de Torrejon de Ardoz
21. Asociación de Mujeres de Comillas
22. Asociación de Mujeres Juristas Themis
23. Asociación de Mujeres Juanita Cruz
24. Asociación de Mujeres de Retiro (Madrid)
25. Asociación de Mujeres la Rondilla Valladolid
26. Asociación de Viudas de Madrid
27. CELEM Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres
28. Centro Asesor de la Mujer Velilla de San Antonio (Madrid)
29. Centro de Estudios de la Mujer
30. COAMIFICOA
31. Colectivo de Jóvenes Feministas
32. Colectivo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales de Madrid
33. Colectivo Nosotras No Nos Resignamos
34. Comisión para la Investigación de Malos Tratos
35. Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Alcorcón
36. Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de Cercedilla
37. Concejalía de la Mujer de Torrejon de Ardoz
38. Confederación de Mujeres Rurales CERES
39. Confederación de Viudas Hispania
40. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid
41. Consejo Municipal de la Mujer de Barañain
42. Consejo Nacional de Mujeres de España
43. Consell Nacional de Dones de Catalunya
44. Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas
45. Coordinadora de Animación Sociocultural (CASM)
46. Departamento de Estudios de la FEMP
47. Dones del Mon de la Comunicació
48. Enclave Feminista
49. FADEMUR
50. FEDEPE
51. Federación de Asistencia a Mujeres violadas
52. Federación de Asoc. De Madres Solteras
53. Federación de Asoc. Mujeres Separadas y Divorciadas
54. Federación de Asociaciones Arena y Laurisilva de Canarias

55. Federación de Mujeres Gitanas Kamira
56. Federación de Mujeres Jóvenes
57. Federación de Mujeres Progresistas
58. Federación de Planificación Familiar
59. Federación de viudas de la Comunidad de Madrid
60. Federación estatal de Agentes de Igualdad FEPAIO
61. Foro Feminista de Valladolid
62. Forum de Política Feminista (estatal)
63. Forum de Política Feminista de Asturias
64. Fundacion Mujeres
65. MAGEEQ de la Universidad Complutense
66. Master de Agentes de Igualdad de la Universidad Complutense
67. Mujeres en Rojo
68. Mujeres para la Democracia de Almansa
69. Mujeres para la Democracia de Cádiz
70. Mujeres para la Democracia de Madrid
71. Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres
72. Plataforma Catalana de Support dell Lobby Europeu de Dones
73. Plataforma de Atención a la dependencia del País Vasco
74. Plataforma Mujeres contra la Violencia de Género de Navarra
75. Plataforma por los Derechos Humanos de las Mujeres
76. Plazandreok San Sebastián
77. Proyecto de Investigación de Mainstreaming UAM
78. Proyecto Magic Universidad Complutense, Asoc. RQTR
79. Red Empresarias Madrid Norte por la Igualdad
80. Union de Actores de la Comunidad de Madrid