

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
PARA 2015



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	5
2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2015	9
3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.....	11
4.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO	13
SECCIÓN 12 MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN	17
SECCIÓN 13 MINISTERIO DE JUSTICIA.....	47
SECCIÓN 14 MINISTERIO DE DEFENSA	79
SECCIÓN 15 MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	105
SECCIÓN 16 MINISTERIO DEL INTERIOR.....	149
SECCIÓN 17 MINISTERIO DE FOMENTO	179
SECCIÓN 18 MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	191
SECCIÓN 19 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	291
SECCIÓN 20 MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.....	325
SECCIÓN 23 MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	341
SECCIÓN 25 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA	377
SECCIÓN 26 MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	385
SECCION 27 MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.....	455
5.- CONCLUSIONES.....	509

1.-INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho universal reconocido jurídicamente en todos los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en diciembre de 1983.

A partir de la **IV Conferencia Mundial de Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de políticas públicas.

La **Declaración del Milenio**, en 2000, supuso otro hito importante en este camino, al establecer los llamados “Objetivos del Milenio”, cuyo plazo de consecución es el año 2015, entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del **Tratado de la Unión Europea**, en los artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la UE** y en los artículos 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales**.

Desde su creación, la, entonces, Comunidad Económica Europea y, ahora, Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que, en su conjunto, constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se deben citar, en particular, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a 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 período de lactancia; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; y la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

En marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó la **Carta de la Mujer**, en la que renueva su compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y adoptó un **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en

el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En la actualidad, todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales vienen realizando un gran esfuerzo para garantizar el derecho de las personas a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este esfuerzo se materializa, fundamentalmente, a través de tres vías de intervención:

1. El *desarrollo del principio de igualdad* a través de la eliminación del ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo.
2. Las *acciones positivas*, que consisten en medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad entre las personas, con el fin de compensar las desigualdades sociales.
3. El *mainstreaming de género*, que supone la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas. Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.

En nuestro ordenamiento jurídico, la **Constitución española** consagra, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social.

El desarrollo de estos derechos se ha materializado en la aprobación de leyes y la implantación de políticas públicas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Efectivamente, han sido numerosas las leyes que se han promulgado desde la proclamación de la Constitución, fundamentalmente en los ámbitos civil, penal y laboral, introduciendo la igualdad de trato en las relaciones familiares y laborales. Entre ellas destacan la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; y, posteriormente, normas que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia de género y de las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante **LOIEMH**).

Esta última estableció, en su artículo 17, que el Gobierno, en las materias que sean objeto de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, el 7 de marzo de 2014, el Consejo de Ministros aprobó el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016** (en adelante **PEIO**) - (<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>)-, que establece los objetivos prioritarios y las medidas que se desarrollarán para alcanzarlos durante su periodo de vigencia. Por tanto, desde el momento de su aprobación, dicho Plan se constituye en el elemento marco de carácter específico que deberá guiar la actuación de

la Administración del Estado en relación con el objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El PEIO se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración

Por otra parte, la **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, la LOIEMH, estableció, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

El **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo – que debe contener como uno de sus apartados el “impacto por razón de género – , establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

En esta ocasión, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015, dando cumplimiento a la **Orden HP/988/2014**, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015, que dedica el apartado 8 de su artículo 7 a la elaboración del Informe de Impacto de Género.

2.-ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2015.

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la normativa española ha consagrado el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios anteriores, se ha procedido a elaborar este Informe de Impacto Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2015.

La Orden HAP/988/2014, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015, establece en su artículo 7 apartado 8 que:

“Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado.

Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

El presente informe es el resultado del análisis de impacto de género que tienen los principales programas de gasto de los distintos Departamentos Ministeriales.

Como se ha mencionado anteriormente, este año se ha producido una importante novedad que afecta profundamente tanto al contenido como al procedimiento de elaboración de este informe. Nos referimos a la aprobación, el 7 de marzo de 2014, por parte del Consejo de Ministros, del PEIO 2014-2016.

Los Planes Estratégicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la LOIEMH, son *los instrumentos a través de los cuales el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.* Por tanto, parece obvio que la evaluación del impacto a que se refiere el presente informe ha de estar, necesariamente, vinculada a la puesta en marcha de las medidas propuestas y a la consecución de los objetivos establecidos en el citado Plan, para su periodo de vigencia, en general y, para el ejercicio 2015, en particular.

La aprobación de este Plan Estratégico supone un escenario novedoso en relación con los informes de impacto de género de los programas de gasto, por cuanto el anterior Plan Estratégico finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2011 y, por tanto, los informes de impacto de género que han acompañado a los Presupuestos Generales del Estado de los años 2012, 2013 y 2014 (años en los que este tipo de informes alcanzaron su desarrollo) se han venido realizando sin la existencia de un Plan Estratégico en vigor.

Ante la ausencia de esta referencia, en años anteriores, se optó por acudir a la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades (en particular la LOEIMH)

y, de algún modo, “prorrogar” la vigencia del anterior Plan Estratégico, al menos, a efectos de mantener objetivos operativos que permitieran realizar una adecuada evaluación. Pero es evidente que, en la actualidad, la referencia específica ha de ser el PEIO en vigor, por lo que ha sido necesario introducir determinadas modificaciones (algunas de ellas de importante calado) de cara a vincular la previsión de actividades a desarrollar durante el año 2015, en el marco de los distintos programas presupuestarios, con los objetivos y las medidas contempladas en el nuevo PEIO.

El propio PEIO 2014-2016 contempla la existencia de un programa de seguimiento y evaluación, así como la aprobación de un sistema de indicadores que deberán ser consensuados por un grupo de trabajo interdepartamental que se creará ad hoc con este propósito.

Para llevar a cabo el seguimiento del Plan, se ha propuesto recopilar información del sistema de indicadores utilizado, al menos, antes de finalizar el periodo de vigencia del PEIO y plasmarla en un informe intermedio de ejecución que, junto a la descripción de las actuaciones realizadas, exponga los hitos y/u obstáculos encontrados.

El grado de dificultad de la elaboración de este informe se ha visto incrementado, más aún, este año, por tanto, con la introducción de las modificaciones señaladas, a lo cual se añade, como es habitual, el escaso margen temporal en el que debe de ser realizado.

Esta situación se ha solventado, en la práctica, gracias a la estrecha colaboración con los especialistas en igualdad, tanto en el ámbito de los Departamentos ministeriales, ya que los análisis son realizados conjuntamente por las Oficinas presupuestarias y las Unidades de Igualdad de cada uno de los Ministerios, como en el seno del grupo de trabajo formado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, especialistas en igualdad y en presupuestos, respectivamente.

Concluyendo, como en ejercicios anteriores, para la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompañará a los Presupuestos Generales del Estado para 2015, se ha contado con la inestimable colaboración de todos los Departamentos Ministeriales que han facilitado la información básica (o primaria), elaborada con las instrucciones emanadas del grupo de trabajo, que finalmente ha realizado el Informe que se presenta.

3.-DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA

En una encuesta realizada por el Parlamento Europeo en el año 2012 se reflejaba que un 32% de las personas encuestadas en España pensaban que las desigualdades de género eran un problema muy serio, mientras que un 47 % opinaba que eran un problema bastante serio. Este porcentaje era muy superior al manifestado por la media de las personas europeas encuestadas (15 % y 37 %, respectivamente).

La sensibilización de la sociedad española ante las desigualdades de género es, por tanto, un elemento a destacar. Una sensibilización que, a la luz de otros resultados ofrecidos por esta encuesta, parece ser, incluso, mayor en relación con tres aspectos fundamentales: la violencia de género; el tráfico de mujeres con fines de explotación sexual y la falta de equilibrio en el reparto de tareas domésticas y de cuidado.

Este alto grado de sensibilización queda, aún, más patente cuando comparamos los resultados de esta encuesta con los obtenidos en el Índice de Igualdad de Género, elaborado recientemente por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE). Este índice, que se actualizará cada dos años, es un indicador sintético de fácil comprensión que permite establecer una comparación entre los estados miembros de la UE en relación con la igualdad de género, basándose en las puntuaciones obtenidas, a su vez, en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

En este Indicador, España obtiene (con datos homogéneos de 2010) una puntuación de 54 en una escala que va de 0 (máxima desigualdad) a 100 (ausencia de desigualdad). Esta puntuación sitúa a España exactamente en la media del conjunto de los 27 países de la UE y le permite alcanzar el puesto número 10.

En tres de los dominios considerados (Poder, Conocimiento y Salud), España alcanza una puntuación superior a la media, mientras que en los tres restantes (Empleo, Dinero y Tiempo) queda por debajo.

El hecho de que la media de los países europeos, y de España en particular, sea de 54 puntos indica que queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad. Pero al mismo tiempo, la encuesta del Parlamento Europeo también indica que en España, la sensibilización hacia esta cuestión es superior a la que existe en el conjunto de países de la UE.

Al margen de estas consideraciones y, como ya se hiciera en informes anteriores de Impacto de Género del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado, en relación con la descripción de la situación de las mujeres y hombres en España, se remite a la publicación Mujeres y Hombres en España. Una publicación editada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer, que puede ser consultada on-line a través de la página Web:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual, a nivel nacional y europeo, que forman parte de las políticas sociales vigentes (Europa 2020, Indicadores de Desarrollo Sostenible, Inclusión Social, Indicadores de género de Eurostat, etc..) y que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud,

ciencia y tecnología, poder y toma de decisiones, etc., lo cual la identifica plenamente con los objetivos que persigue este apartado del informe, haciendo recomendable la remisión a esa publicación como la mejor forma de presentar un diagnóstico veraz, actualizado y completo de la situación.

La publicación se organiza en ocho grandes temas que contienen fichas asociadas a diferentes indicadores. Cada ficha es independiente del resto y consta de: introducción al indicador dentro del contexto de información social, definiciones de los conceptos estadísticos utilizados, comentarios de la evolución temporal, fuentes utilizadas nacionales y europeas, así como un apartado de más información en el que se proporcionan enlaces a publicaciones de interés relacionadas con el indicador. Se dispone de una selección de tablas que se pueden descargar en formato Excel o PC-axis y algún gráfico. Aparte de la opción de descargar las tablas y el acceso a las fuentes de información, es posible editar el contenido de cada indicador en un fichero PDF, siendo el objetivo de esta publicación y del formato utilizado, fomentar el uso de los datos estadísticos, mediante una publicación dinámica, atractiva y útil.

A partir del año 2012, no se realiza la actualización de la publicación en conjunto en una fecha determinada (como venía siendo habitual hasta ese momento), sino que es de actualización continua a medida que se va disponiendo de la publicación de las correspondientes fuentes de información de los distintos capítulos. La fecha de la última actualización figura en cada uno de ellos.

El índice de dicha publicación es el que figura a continuación, con indicación de las últimas fechas de actualización en el momento en que se realiza este informe.

1. Empleo (actualizado a 18 de noviembre de 2013).
2. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado a 23 de enero de 2014).
3. Educación (actualizado a 17 de marzo de 2014).
4. Salud (actualizado a 25 de abril de 2014).
5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado a 23 de mayo de 2014).
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado a 21 de mayo de 2014).
7. Delito y violencia (actualizado a 15 de julio de 2013).
8. Poder y toma de decisiones (actualizado a 15 de julio de 2013).

4.-ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO

El presente apartado constituye el núcleo central de este informe y presenta, agrupados por secciones ministeriales, los análisis de impacto de género de los programas presupuestarios de gasto que han sido considerados con vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, cada Centro directivo, encargado de la gestión de un programa, ha hecho el esfuerzo de identificar los objetivos generales del programa, tal y como aparecen definidos en los Presupuestos por objetivos, y vincularlos con los objetivos específicos que en materia de igualdad se contienen en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH 3/2007), y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO2014-16), así como en otra legislación aplicable según el área de intervención.

La Oficina Presupuestaria y la Unidad de Igualdad de cada departamento ministerial, conjuntamente con los centros directivos gestores y a partir del análisis descrito, han elaborado la relación de programas con impacto de género en los PGE para 2015, tal como se venía haciendo en los informes anteriores.

Con respecto a los informes anteriores, se ha querido dar un paso adelante en cuanto a su estructura y contenido, si bien, básicamente, se han mantenido los del Presupuesto anterior. Durante los primeros meses de 2014, se ha llevado a cabo una experiencia piloto contando en esta ocasión con la inestimable colaboración del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente al objeto de profundizar en el conocimiento del procedimiento seguido en el Departamento con el fin de aumentar la calidad del informe y al mismo tiempo facilitar su elaboración. Este trabajo ha permitido modificar algunos términos y conceptos de manera que la información facilitada en la ficha de análisis resulte más útil a los efectos del presente informe, en el sentido de poner de manifiesto más claramente los objetivos de igualdad derivados de la normativa, especialmente de la LOIEMH y el nuevo PEIO, en su plasmación presupuestaria.

Finalmente, de un total de 205 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, han sido considerados con impacto 105 y se presentan a continuación, atendiendo al departamento ministerial que los gestiona.

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

- 141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores
- 142A** Acción del Estado en el exterior
- 142B** Acción diplomática ante la Unión Europea
- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA

- 111N** Dirección y Servicios Generales de Justicia
- 111Q** Formación del Personal de la Administración de Justicia
- 111R** Formación de la Carrera Fiscal
- 112A** Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal
- 113M** Registros vinculados con la Fe Pública
- 135M** Protección de datos de carácter personal
- 921S** Asesoramiento y defensa intereses del Estado

SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA

- 121M** Administración y Servicios Generales de la Defensa
- 121N** Formación del Personal de las Fuerzas Armadas
- 464A** Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas

SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- 222M** Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 462N** Investigación y estudios estadísticos y económicos
- 467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 921N** Dirección y organización de la Administración Pública
- 921O** Formación del personal de las Administraciones Públicas
- 921P** Administración periférica del Estado
- 921V** Evaluación de políticas y programas públicos, calidad de los servicios, e impacto normativo
- 923M** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas
- 923N** Formación del personal de Economía y Hacienda
- 931N** Política presupuestaria
- 931O** Política tributaria

SECCIÓN 16: MINISTERIO DE INTERIOR

- 131M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil
- 131N** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- 131P** Derecho de asilo y apátridas
- 132A** Seguridad ciudadana
- 133A** Centros e Instituciones Penitenciarias

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

- 261N** Promoción administración y ayudas para la rehabilitación y acceso a vivienda
- 451N** Dirección y Servicios Generales de Fomento
- 467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 495A** Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 321M** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte
- 321N** Formación permanente del profesorado de Educación
- 322B** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322C** Enseñanzas universitarias
- 322E** Enseñanzas artísticas
- 322F** Educación en el exterior
- 322G** Educación compensatoria
- 322K** Deporte en edad escolar y en la Universidad
- 322L** Otras enseñanzas y actividades educativas
- 323M** Becas y ayudas a estudiantes
- 332A** Archivos
- 332B** Bibliotecas
- 333A** Museos
- 333B** Exposiciones
- 334A** Promoción y cooperación cultural
- 334B** Promoción del libro y publicaciones culturales
- 334C** Fomento de las Industrias Culturales
- 335A** Música y Danza
- 335B** Teatro
- 335C** Cinematografía
- 336A** Fomento y apoyo de las actividades deportivas
- 337B** Conservación y restauración de bienes culturales
- 337C** Protección del Patrimonio Histórico
- 463A** Investigación científica

SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 231B** Acciones en favor de los emigrantes
- 231H** Acciones en favor de los inmigrantes
- 241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral
- 241N** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas
- 251M** Prestaciones a los desempleados
- 291A** Inspección y control de Seguridad y Protección Social
- 291M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social
- 494M** Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo
- 912P** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía
- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico industrial
- 467I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIOAMBIENTE

- 414B** Desarrollo del medio rural
- 414C** Programa de Desarrollo Rural Sostenible
- 415B** Mejora de estructuras y mercados pesqueros
- 451O** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

- 462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales
- 912O** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

- 231A** Plan Nacional sobre Drogas
- 231F** Otros servicios sociales del Estado
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 232A** Promoción y servicios a la juventud
- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 311M** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- 311O** Políticas de Salud y Ordenación Profesional
- 313A** Prestaciones sanitarias y farmacia
- 313B** Salud pública, sanidad exterior y calidad

SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con los Organismos Financieros Multilaterales
- 931M** Previsión y política económica

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

- 141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores
- 142A** Acción del Estado en el exterior
- 142B** Acción diplomática ante la Unión Europea
- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

PROGRAMA 141M: Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores.

CENTRO GESTOR: Subdirección General de Personal.

Oficina de Información Diplomática.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo de este programa es la dirección y coordinación de la política de personal del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, destinada fundamentalmente a llevar a cabo la política exterior de España, tanto en los servicios centrales del MAEC como en las diferentes representaciones de España en el exterior.

Así mismo, este programa tiene por finalidad la “elaboración de información relacionada con España y su política exterior para su difusión en el ámbito nacional e internacional”.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3, 5	Velar por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional
	44	Facilitar el acceso a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos previstos por la legislación
	61	Promover, en el marco de los planes de formación de los empleados públicos del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género
LOIEMH 3/2007	11, 16, 28	Incorporar la consideración del principio de igualdad en el diseño y ejecución de programas públicos en el ámbito de la sociedad de la información
	11, 37	Incorporación de contenidos de igualdad en la programación de medios de comunicación de titularidad pública
PEIO 2014-2016	Eje 2/Objetivo 2	Facilitar en los términos establecidos en la Ley 3/2007 y en el Estatuto Básico del Empleado Público, la adopción de medidas destinadas a la conciliación de la vida personal y profesional del empleado público
	Eje 7/Objetivo 3	Estudiar la inclusión en los Planes de Formación tanto en los servicios centrales como en el exterior, de cursos de formación destinados a la sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades, así como de prevención de la violencia de género
	Eje 7/Objetivo 6	Optimizar el funcionamiento de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, dependiente de la Subdirección General de Personal, con el objetivo de integrarla en el trabajo diario del MAEC, atendiendo a las peculiaridades de este Ministerio, especialmente en lo referente a la conciliación de la vida profesional y familiar en el exterior
PEIO 2014-2016	Eje 6/Objetivo 3	Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad

Identificación de actuaciones previstas

- Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas destinadas a la flexibilidad horaria, con el objeto de permitir al empleado público disminuir su jornada de trabajo en determinados periodos y por motivos de conciliación familiar, recuperándose el

tiempo que se hubiera reducido la jornada en las siguientes semanas (Eje 2, Objetivo 2.2, medidas 54 y 57 del PEIO).

- Estudio comparativo de las prácticas llevadas a cabo por otros países en materia de conciliación familiar y de su posible implantación en nuestro país (Eje 2, Objetivo 2.2, medida 56 del PEIO). En ese sentido, se estudiarán especialmente las medidas adoptadas por otros Estados en lo referente a la conciliación y a las políticas de apoyo a la familia para los empleados públicos destinados en el exterior.
- Inclusión en los planes de formación del MAEC de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género (Eje 7, objetivo 7.3, medidas 208 y 209 del PEIO).
- A través de la página Web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, así como a través de comunicados y notas de prensa, se difunden todas las iniciativas y medidas tomadas por el Gobierno que tienen un enfoque de género y que están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la OID, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria.
- Marca España. En la proyección de la Marca España como país moderno, con unas instituciones solventes y serias homologables a las de nuestros socios de la UE, se está haciendo hincapié en que a alcanzar estos objetivos van a contribuir los enfoques sobre la igualdad de género que estamos adoptando desde la OID.
- Redes sociales. La OID cuida el tratamiento de los temas en Facebook y Twitter así como en el canal MAE Televisión, con especial atención desde el punto de vista de igualdad de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A lo largo de los últimos años se ha producido un incremento notable de los permisos relacionados con la conciliación profesional y la vida familiar. Así, en el año 2013 se solicitaron y autorizaron los siguientes permisos:

PERMISOS RETRIBUIDOS	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL CONTRATADO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Permisos de paternidad	6		1	
Permisos de maternidad		6		6
Ampliación 4 semanas lactancia		6		1
Acumulación lactancia y paternidad	5	6		

PERMISOS NO RETRIBUIDOS	PERSONAL FUNCIONARIO		PERSONAL CONTRATADO	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Reducción 50% jornada por enfermedad grave familiar	1	2		

Las posibles desigualdades de género previas que puedan existir en el contexto de intervención del Programa 141M, son las que se puedan producir en el tratamiento de la información sobre política exterior en los medios de comunicación.

En ese sentido, la OID cumple un papel como agente de información (emite comunicados y notas de prensa, participa en programas de radio y lanza campañas de publicidad), y lo hace teniendo en cuenta que la posibilidad de caer en desigualdades de género en el tratamiento de la información es relativamente alta si no se realizan esfuerzos concretos dirigidos a evitarlas. Teniendo en cuenta lo anterior, dicho Centro directivo realiza un consciente tratamiento de los temas desde el punto de vista de la igualdad de género, y lo hace tanto en las informaciones que se tratan en el Servicio de Teletipos, como en los comunicados y notas de prensa y en la preparación del programa de radio.

Previsión de resultados

Todas estas acciones tienen como objetivo el respeto al principio de igualdad de acceso al empleo público, la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género y el fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional. La Unidad de Igualdad estará encargada de evaluar el impacto de las medidas previstas y su repercusión en la actividad diaria del Ministerio.

Además, todas las funciones informativas que se realizan por parte de la OID reflejan un enfoque de género y están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Esto se plasma en los comunicados de prensa y en el tratamiento de la información relativa a la Política Exterior de España.

Así mismo, en su labor informativa y de portavoz oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, indicando la postura del Gobierno en materia internacional, y en sus cometidos relacionados con la imagen institucional del Departamento y su proyección sobre la opinión pública nacional e internacional, dicha Oficina cuida el tratamiento de los temas desde el punto de vista de la igualdad de género.

PROGRAMA 142A: Acción del Estado en el exterior.

CENTRO GESTOR: Oficina de Derechos Humanos.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Una de las finalidades del Programa 142A es la formulación y ejecución de la política exterior española en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos. En este marco se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros

internacionales competentes en materia de defensa y protección de los Derechos Humanos, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea. Esta defensa de los Derechos Humanos se aborda también a través de la acción diplomática bilateral.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14.5	Adoptar medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género
	25	Fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (en este caso, en el marco de la Resolución 1325 del CSNU sobre Mujeres, Paz y Seguridad)
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivo 1	Sensibilización ante el fenómeno particular del feminicidio en foros multilaterales, diseño de herramientas prácticas que ayuden a investigar de un modo más eficaz este delito y formación a profesionales que trabajen en el ámbito de la violencia contra las mujeres
	Eje 6/ Objetivo 6	Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y formar a personal civil y militar en la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad

Identificación de actuaciones previstas

Actuación 1: Feminicidio

La promoción del respeto por la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres es una prioridad en la política exterior de protección de los derechos humanos del Gobierno de España. Con carácter específico se considera que la violencia contra las mujeres constituye la manifestación más extrema de discriminación.

Dentro de las acciones llevadas a cabo por España para luchar contra la violencia ejercida contra las mujeres destacan las iniciativas diseñadas para hacer frente al feminicidio (crímenes cometidos contra las mujeres por el hecho de serlo). El objetivo de tales iniciativas es acompañar a los Gobiernos de la región iberoamericana en el diseño de instrumentos que investiguen y persigan de manera eficaz este delito.

Deben destacarse las siguientes actuaciones cuya continuidad está prevista:

- La elaboración de una “Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio”, recientemente traducida al inglés y publicada (junio 2014). Esta Guía está destinada a facilitar el correcto esclarecimiento y sanción de este delito, así como la efectiva reparación a sus víctimas. Impulsada por la Oficina de Derechos Humanos, ha sido redactada por expertos del ámbito académico y sociedad civil y ha empezado a ser difundida en algunos países de Iberoamérica. República Dominicana y Colombia han comenzado un proceso de adaptación nacional de la Guía por el que las autoridades locales de ambos países contarán con un instrumento específico para la investigación de este delito.
- La organización de seminarios de formación en países iberoamericanos dirigidos a profesionales que trabajan en el ámbito de la lucha contra el feminicidio: jueces,

fiscales, abogados, psicólogos, médicos forenses y otros actores de este sector. Estos seminarios han sido organizados por la Oficina de Derechos Humanos y la Fundación del Consejo de la Abogacía Española en el marco del Programa PIFTE (Programa Iberoamericano de Formación Técnica) y han tenido un carácter práctico, centrándose en la transmisión de capacidades adecuadas para responder a las obligaciones que se derivan de la tipificación penal del feminicidio y la aplicación de mecanismos especializados para su investigación y sanción. Hasta el momento se han celebrado tres Seminarios en tres Centros de Formación de la Cooperación Española (Cartagena de Indias 2011, Antigua 2012 y Santa Cruz de la Sierra 2013), en los que alrededor de 60 profesionales han recibido esta formación. Está previsto celebrar un próximo Seminario en el Centro de Formación de Cartagena de Indias en el mes de noviembre de este año 2014. La previsión para el año 2015 es que este Seminario se celebre de nuevo en uno de los Centros de Formación aún por determinar.

Actuación 2: Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad: “Curso Internacional sobre Enfoque de Género en Operaciones”.

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad fué adoptada de forma unánime en octubre de 2000 como un medio para reafirmar el papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, así como para subrayar la importancia de que las mujeres participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad.

En el marco de esta Resolución y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación se ubica esta iniciativa binacional impulsada por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Defensa de España y Holanda que consiste en la impartición de un curso sobre perspectiva de género en misiones de paz.

El curso tiene periodicidad semestral y cuenta ya con siete ediciones. Está dirigido principalmente a mandos militares y de policía, así como a personal diplomático y funcionario destinado o interesado en participar en misiones de las Naciones Unidas, de la OTAN o de la Unión Europea. Se trata de un curso práctico, basado en escenarios reales, que tiene como objetivo mejorar la eficacia operativa y dotar al alumnado de conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género a estas misiones.

En noviembre de 2014 tendrá lugar la próxima edición del curso. Según el esquema previsto de continuidad se prevé que en 2015 tengan lugar dos ediciones más.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Por lo que se refiere a la actuación 1, con carácter general, no existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la investigación del delito de feminicidio. Sin embargo, sí puede afirmarse que la comunidad internacional no se había dotado aún de instrumentos específicos diseñados para luchar contra este fenómeno.

En cuanto a la actuación 2, en general tampoco existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la incorporación de la perspectiva de género a las misiones de paz. No obstante, en los Informes anuales del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Agenda “Mujeres, Paz y Seguridad” se invita a los Estados a adoptar medidas que favorezcan la difusión de su

contenido en el ámbito de la formación. En este sentido, el curso de referencia supone una iniciativa novedosa tanto por su planteamiento como por su formato al tratarse de un curso impulsado por cuatro Ministerios de dos Estados.

Previsión de resultados.

En relación a la actuación 1 “*Feminicidio*”, se esperan los siguientes resultados:

- Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio: en los próximos meses se prevé por un lado la terminación de los procesos de adaptación nacional antes mencionados (República Dominicana y Colombia) y por otro la difusión de los mismos de modo que otros países de la región puedan comenzar su propio proceso de adaptación. Se prevé además que la difusión de la Guía en diversos foros multilaterales ayude en la visibilización de este fenómeno, de modo que se siga avanzando en la creación de los instrumentos oportunos para hacerle frente.
- Seminarios de formación (PIFTE): a través de la celebración de estos cursos está previsto que profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres mejoren su conocimiento teórico y práctico sobre el feminicidio y promuevan modos de actuación que favorezcan la lucha contra este fenómeno en las diversas esferas competentes (judicial, médica, psicológica, policial, etc...), tanto a nivel nacional como regional.

En relación a la actuación 2 *Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad: “Curso Internacional sobre Enfoque de Género en Operaciones”*, los resultados alcanzados hasta ahora, y previstos de cara a las próximas ediciones, son múltiples:

- Potenciar la participación de mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones.
- Promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz.
- Asegurar la formación específica del personal que participa en misiones de paz, en materia de igualdad y sobre distintos aspectos de la Resolución 1325, además de fomentar el conocimiento y difusión de la misma.
- Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y posconflicto (incluyendo campos de personas refugiadas y desplazadas) y fomentar el empoderamiento y la participación de las mujeres en las distintas fases de tales conflictos.

En relación a la continuidad de este curso y a su evolución cabe destacar además las siguientes previsiones:

- Desde la Representación Permanente de España en el Consejo de la OTAN se ha puesto especial énfasis en su promoción y se está trabajando para obtener la acreditación OTAN.
- Como consecuencia de la participación en estos cursos de alumnos pertenecientes al Mando USA para África, (AFRICOM), los Ministerios de Asuntos Exteriores y Cooperación y de Defensa de España y de Holanda han ampliado la Iniciativa Bilateral Hispano Holandesa en Capacitación de Género en Operaciones en el continente africano de la mano del mencionado AFRICOM. A partir de esta ampliación se han elaborado dos cursos piloto

dirigido a militares y civiles procedentes de países colaboradores con el programa regional de GPOI para África que serían desplegados en operaciones de paz de la Unión Africana y las NNUU en Malí, Somalia y Sudán, entre otros. Existen perspectivas de consolidar esta colaboración en el futuro.

PROGRAMA 142B: Acción diplomática ante la Unión Europea.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado para la Unión Europea.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa 142B, “Acción diplomática ante la Unión Europea”, tiene por objeto las actuaciones que corresponden a la Secretaría de Estado para la Unión Europea, bajo la dirección del titular del Departamento, consistentes en la formulación y ejecución de la política de España en el ámbito de la Unión Europea. Asimismo, dicha Secretaría asiste al titular del Ministerio en la formulación y ejecución de la política exterior de España en el área geográfica correspondiente a los países de la Unión Europea, países candidatos, países del Espacio Económico Europeo y otros países europeos.

Para ello, es responsable de la coordinación de las actuaciones que, en el marco de sus competencias, realicen las Administraciones Públicas en la Unión Europea y el mantenimiento a tal fin de las relaciones necesarias con los órganos y organismos competentes de la Administración General del Estado y con las Administraciones autonómicas y locales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15	Integrar, de forma activa, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en desarrollo del conjunto de todas sus actividades
	25.2.a)	Promover la inclusión, en planes de estudio de formación superior, de enseñanzas en materia de igualdad entre hombres y mujeres
	35	En los planes estratégicos de subvenciones se determinarán los ámbitos en que, por razón de existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes
PEIO 2014-2016	Eje 6 / Objetivo 6	Asegurar la presencia y liderazgo en los foros internacionales, en el ámbito de la Unión Europea, a favor de los derechos de las mujeres y políticas de igualdad y apoyar iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Dentro del objetivo específico 6.6. “Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional”, del Eje estratégico 6. “Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales” del PEIO 2014-2016, cabe destacar, respecto a las dos líneas de actuación definidas para dicho objetivo, las siguientes actuaciones previstas para cada una de las medidas del Plan:

Línea 1.- Igualdad de género en la política exterior española

Medida 166 del PEIO 2014-2016. Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.

España quiere desempeñar un papel relevante en el impulso y consolidación de las iniciativas europeas programadas para el nuevo ciclo de tres presidencias que comienza con la actual presidencia italiana, y que, en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, son las siguientes:

- Garantizar que el Consejo cumpla con sus compromisos establecidos en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el marco de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Apoyo a la activación laboral de las mujeres: los temas específicos que son relevantes desde la perspectiva del empleo incluyen las diferencias en las cuantías de las pensiones, los estereotipos de género, las mujeres y la tecnología y el papel de las mujeres en la toma de decisiones.
- Otro tema importante que va a recibir la atención es la necesidad de luchar contra la violencia de género.
- También se seguirá trabajando en la propuesta de la Comisión de una Directiva para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines). España comparte plenamente los objetivos de esta propuesta de directiva para acelerar e incentivar la incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de las empresas, impulsando la celebración de acuerdos voluntarios, y otras medidas legislativas destinadas a promover una presencia más equilibrada de las mujeres, por vía distinta a las cuotas obligatorias.
- Asimismo, las tres Presidencias procurarán aplicar la perspectiva de género en todas las políticas y en el marco de las acciones exteriores. La Coordinación de la UE quedará asegurada en la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer en 2015 y se llevará a cabo una revisión de los 20 años de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.
- Por otra parte, se seguirá impulsando la negociación de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea el 2 de julio de 2008 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Su objetivo es garantizar la igualdad de trato fuera del ámbito laboral y, en concreto, en los campos de la protección social, seguridad social, asistencia sanitaria, beneficios sociales, educación y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

Línea 2.- Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo

Medida 172 del PEIO 2014-2016. Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de las mujeres en la sociedad.

La Secretaría de Estado para la Unión Europea cuenta con una línea de subvenciones en concurrencia competitiva, bajo el lema “*Hablamos de Europa*”, destinadas a apoyar a entidades sin ánimo de lucro, no pertenecientes al sector público, en la realización de actividades de carácter divulgativo, sobre temas prioritarios en el ámbito de la Unión Europea.

Entre los criterios de valoración para la concesión de estas subvenciones, se encuentra la formulación clara y precisa de objetivos y la coincidencia de los mismos con las finalidades previstas en cada convocatoria, así como la experiencia, trayectoria y especialización del solicitante (artículos 7.2.1.a) y d) de la Orden AEC/240/2014, de 18 de febrero, de bases reguladoras), ambos con un peso relativo del 25% sobre la puntuación final.

En la próxima convocatoria, para proyectos que se realicen en el año 2015, se promoverá la realización de acciones relacionadas con la igualdad de género y de oportunidades en el ámbito de la Unión Europea, orientando su objeto, en el apartado primero de la convocatoria, hacia esta materia. Asimismo, al orientar los proyectos hacia estos temas, respecto al criterio d) se podrá tener en cuenta la especialización de las entidades en temas de igualdad de género. De este modo, los proyectos que se propongan sobre esta temática, por entidades especializadas en temas de igualdad, podrán obtener una mejor valoración en el primero y cuarto de los criterios de valoración, criterios a) y d), con un peso relativo total del 50% sobre la puntuación final y tendrán más posibilidades de resultar beneficiarios.

Mediante la focalización de la convocatoria de subvenciones en temas de igualdad de género y de oportunidades, la Secretaría de Estado para la Unión Europea potenciará, de manera indirecta, la realización de proyectos que promuevan la difusión, entre los ciudadanos españoles, de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres en la esfera económica, social, civil política y cultural.

Medida 173 del PEIO 2014-2016. Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores en la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.

En el ámbito de la formación, la Secretaría de Estado para la Unión Europea gestiona desde el año 2002, una serie de cursos sobre la Unión Europea, cuya convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado. Los cursos se celebran en la Escuela Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y son impartidos por profesores altamente especializados en asuntos de la Unión Europea y en su mayoría con responsabilidad directa en el seguimiento y aplicación de las políticas o el derecho de la Unión Europea. El temario impartido en estos cursos comprende cuatro áreas de interés:

1. Evolución de la integración europea. Las Instituciones y el Derecho de la Unión Europea.
2. Las políticas de la Unión Europea.
3. Relaciones exteriores de la Unión Europea.

4. España en la Unión Europea.

La Secretaría de Estado interviene en la selección de la temática y contenido de estos cursos, por lo que para el próximo año está previsto incorporar la temática de igualdad de género y de oportunidades en el ámbito de la Unión Europea en el programa de los cursos, dentro del apartado dedicado a políticas de la Unión Europea.

En lo que respecta a la selección de participantes para los cursos, en ningún caso se produce discriminación por razón de género, atendiendo únicamente al currículo académico y profesional, valorando los conocimientos de inglés (lengua en la que podrían impartir sus unidades didácticas algunos de los conferenciantes europeos), así como a las razones alegadas por el candidato para participar en el mismo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En cuanto a la situación de partida respecto al desempeño de un papel destacado en los foros internacionales sobre igualdad de género en la Unión Europea, nos encontramos en un punto de consolidación e impulso de las iniciativas europeas en marcha en el ámbito de la igualdad de género, en el que será determinante el desarrollo del ciclo de tres presidencias, iniciado con la presidencia italiana el 1 de julio de 2014. En este apartado, resulta difícil el establecimiento de indicadores cuantitativos en relación con los objetivos perseguidos, si bien, el cumplimiento de los mismos se pondrá de manifiesto en el desarrollo de las actuaciones concretas que se han enumerado en el apartado anterior.

En lo que se refiere a la situación de partida de la potenciación de proyectos sobre igualdad de género y oportunidades en el ámbito de la Unión Europea a través de las subvenciones de esta Secretaría de Estado, se ha establecido como indicador el número de proyectos presentados por entidades cuyas actividades se dirigen al colectivo de mujeres que han resultado beneficiarios de una subvención, respecto del total de proyectos subvencionados en cada convocatoria, expresado en tanto por ciento.

A título informativo, pues en el presente ejercicio todavía no se había implantado la medida descrita, en la última concesión de subvenciones publicada en junio de 2014 (Resolución de 17 de junio, BOE nº 153, de 24 de junio), de los 57 proyectos que han resultado beneficiarios de estas ayudas, 4 iban dirigidos especialmente al colectivo de mujeres, lo que supone un 7%. El objetivo es incrementar gradualmente este porcentaje en años sucesivos.

Finalmente, en lo que respecta a la incorporación de la temática de igualdad de género y de oportunidades en el temario de los cursos sobre la Unión Europea, actualmente no existe un apartado especial destinado a esta materia, pero se ha proyectado incluir un epígrafe concreto sobre este asunto dentro del apartado referente a Asuntos Sociales. El objetivo es incorporarlo en la próxima edición de cursos, correspondientes al año 2015 y mantenerlo en los próximos años.

Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las actuaciones previstas se pretende:

- Desempeñar un papel relevante en la consolidación e impulso de las iniciativas europeas en el ámbito de la igualdad de género, a través de la presencia de España en los foros internacionales de la Unión Europea.
- Potenciar la realización y difusión de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres, en la esfera económica, social, civil política y cultural, a través de las subvenciones de esta Secretaría de Estado.
- Ofrecer, a través de los Cursos de la Unión Europea, información completa y actualizada sobre la igualdad de género y de oportunidades en la Unión Europea.

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica: Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo (SGCID) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Mediante este Programa se financian las actuaciones enmarcadas en la política española de cooperación internacional para el desarrollo, cuya finalidad última es contribuir al desarrollo humano, la disminución de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos. Este Programa está claramente enmarcado en el IV Plan Director 2013-2016, que reafirma los objetivos de la Cooperación Española establecidos en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz, así como en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID, y tiene como finalidad, promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32 (puntos 1, 2 y 3)	Todas las políticas, planes, documentos de planificación y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario transversal y específico en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo Proceso progresivo de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED) e todos los niveles de gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de su Estrategia Sectorial, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad dentro de la administración, en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española
PEIO 2014-2016	Eje 6 /Objetivo 6	Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional

Identificación de actuaciones previstas.

De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, este Programa se vincula directamente con lo recogido en el artículo 32 (“Política española de cooperación para el desarrollo”) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que dispone que todas las políticas y la planificación estratégica en materia de Cooperación al Desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento sustancial en su agenda de prioridades y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos y que la administración española planteará un proceso progresivo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de Género en Desarrollo (GED).

La política exterior y de cooperación constituye uno de los ámbitos relevantes de las políticas sectoriales en el II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en concreto, en relación con **Eje 6 de “Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales”**, y particularmente, en relación con el cumplimiento del sub-apartado **6.6. Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional**, que propone 12 medidas (De la 164 a la 175 del articulado del PEIO).

También tiene vinculación directa con el cumplimiento de otros planes nacionales en materia de igualdad como son: El Plan de Acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, el Plan integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, el II Plan de igualdad en la sociedad de la información, el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016 (II PENIA) y otros.

A su vez, las medidas que se contemplan en el II PEIO están relacionadas con el cumplimiento de la Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo, y con la orientación V del IV Plan Director 2013-2016.

En relación con las medidas concretas definidas en el II PEIO, eje-objetivo 6.6, la SGCID y la AECID han realizado las siguientes actuaciones:

Medida 164 del PEIO 2014-2016: Consolidación de los principios de Igualdad y no discriminación y el enfoque de derechos humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales.

- Se han incluido dichos principios y enfoques en los diferentes documentos de planificación de políticas y evaluación, así como en la aplicación del IV Plan Director, Comunicación 2015, Posiciones de la Agenda Post 2015, Documentos para el Consejo de Desarrollo de la UE, y documentos de posición para las Asambleas Generales de NNUU y reuniones técnicas del CAD/OCDE, así como de otros foros internacionales de carácter regional como los de CEPAL (Conferencia Regional de la Mujer y Mesas Directivas).

Medida 165 del PEIO 2014-2016: Consolidación de la imagen internacional como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.

- En el marco del 25 Aniversario de AECID se celebraron en Colombia (del 25 al 27 de marzo 2014) las jornadas “La Igualdad de Género en América Latina” con el fin de realizar un recorrido por los 25 años de la Cooperación Española en género y promover un espacio para el debate y la reflexión de los nuevos retos de la Agenda de Género, muy especialmente en América Latina. Se abordaron los temas más relevantes del sector y de carácter estratégico para AECID, contando con la

presencia de representantes de organismos internacionales, instituciones gubernamentales y organizaciones de mujeres y feministas con quienes se ha trabajado y colaborado a lo largo de estos años así como con la participación activa de las responsables de género de las Oficinas Técnicas de Cooperación.

Teniendo en cuenta la evaluación de la Comisión Europea sobre la Transversalidad de género en la política de desarrollo de la Unión Europea, España dado su compromiso por la igualdad de género y su implicación en la elaboración y aprobación, en el marco de la Presidencia Europea de 2010, del Plan de Acción de la UE sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en la Política de Cooperación para el Desarrollo 2010-2015 está participando de manera activa en el proceso de evaluación intermedia del citado Plan como uno de los Estados Miembros objeto de especial análisis junto a Holanda.

Medida 166 del PEIO, ya definida, se indican las siguientes actuaciones:

- Participación activa de España en las Juntas ejecutivas de los organismos internacionales defendiendo la igualdad de género como una seña de identidad de la cooperación española, especialmente en la Junta Ejecutiva de ONU- Mujeres, además de FNUAP, PNUD y UNICEF, entre otros organismos, y del Fondo de Igualdad de ONU Mujeres, así como del Fondo de los ODM-PNUD.
- Participación activa en los diferentes foros de NNUU, UE y CAD en cuanto a la defensa del ODM sobre igualdad de género en la Agenda Post 2015, y la transversalización en el resto de los objetivos.
- Participación y definición de posiciones en CSW, ICPD y AG de Beijing+20, así como de las relacionadas con la Resolución 1325, a favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, además de todas aquellas reuniones relacionadas con la defensa de los Derechos Humanos.
- Participación en diferentes foros regionales gubernamentales y de la sociedad civil, de las organizaciones de mujeres y feministas, especialmente en América Latina.
- Participación en el Comité de Expertas de Género de la UE y en el Gendernet del CAD (OCDE).

Medida 167 del PEIO 2014-2016: Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de presencia de personas españolas en los organismos internacionales.

- Inclusión en los Marcos de Asociación y Convenios con Organismos internacionales de planes y propuestas para la incorporación de personas españolas expertas en género en las estructuras y programas de los organismos.

Medida 168 del PEIO 2014-2016: Refuerzo del cumplimiento del Plan de acción para el desarrollo de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros ministerios.

- Difusión y aplicación del Plan de acción sobre Mujeres y construcción de paz de la Cooperación Española.
- Participación en foros y actividades relacionadas con la temática y cumplimiento de la Resolución 1325, a nivel internacional y nacional.
- Elaboración del apartado de la política de cooperación para el desarrollo del Informe sobre cumplimiento del Plan Nacional para la aplicación de la Resolución 1325, en coordinación con ODH.
- Seguimiento a los programas financiados por España a ONU Mujeres sobre la aplicación de la Resolución 1325.
- Implementación de proyectos y programas dirigidos a garantizar los derechos de las mujeres y las niñas en el marco de los conflictos armados (lucha contra la violencia

de género, participación activa de las mujeres en los procesos de negociación de paz, etc...).

Medida 169 del PEIO 2014-2016: Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia GED de la Cooperación española.

- Como ya se ha mencionado en anteriores puntos, en las competencias de SGCID se aplica el Plan y la Estrategia en:
 - Definición de documentos de políticas para reuniones y foros nacionales, regionales e internacionales, y documentos de planificación como Comunicación 2015, o Metodologías MAP.
 - Participación en Foros internacionales de NNUU, UE, CAD/OCDE y reuniones regionales como la CEPAL
 - Planificación de la política multilateral, sobre todo vinculado al seguimiento y nuevos aportes a organismos internacionales como ONU Mujeres, PNUD, entre otros.
 - Coherencia de políticas y armonización de actores: Especialmente vinculado a las consultas dentro del Consejo de Cooperación y órganos consultivos y especialmente en relación con el Grupo de Género del Consejo de Cooperación, así como otros grupos y actores que lo demanden como el Grupo de género de la CONGD o las Universidades en relación con los temas de género, y actividades de gestión de conocimiento o redes como Red GEDEA.
 - Coherencia de políticas con MSSSI y ODH en relación con la política de igualdad para el cumplimiento de la Ley de igualdad, y Planes nacionales emanados de ella en los que se contemplan actuaciones para la cooperación internacional para el desarrollo. (PEIO, Plan de trata, Plan Nacional Resolución 1325 y II Plan de sociedad de la información)
 - Seguimiento y evaluación: Aplicación en la política de evaluación: informes de evaluación, evaluaciones con enfoque de género y evaluaciones específicas de género, como la evaluación de los Programas de Género y desarrollo del Instituto de la Mujer, Evaluación de género en Túnez, o evaluaciones internacionales como la de MOPAN con ONU Mujeres, o la de la UE sobre el GAP (siendo España junto con Holanda, los dos países “objeto de estudio” debido a su relevante trayectoria en materia de igualdad de género).

Medida 170 del PEIO 2014-2016: Transversalización del enfoque GED en el sistema de cooperación española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales) el seguimiento y la evaluación.

En relación con competencias SGCID y AECID) ver puntos de la Medida 169 y 171.

Medida 171 del PEIO 2014-2016: Integración transversal del enfoque GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como los Marcos de Asociación País, programas regionales o convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) y de otros actores de la cooperación.

En relación con las competencias de SGCID:

- Se da seguimiento a la aplicación de la Metodología MAP en coordinación con AECID sede Madrid y OTCs. En la misma se incluyen Pautas para la integración de los enfoques transversales, de manera prioritaria el enfoque de género en desarrollo.

- En las evaluaciones de los Marcos de Asociación País se incluye de manera transversal el enfoque de género, y se desarrollará un recopilatorio de análisis de integración del enfoque GED en todos los marcos de asociación finalizados y evaluados para 2015.

En relación con las competencias de AECID:

- Participación, de forma sistemática en todas las reuniones en sede para la elaboración de los MAP, estudiando los documentos y realizando aportaciones escritas en todas las fases del proceso (Nota concepto, diferentes etapas y matrices).
- Elaboración y aplicación de checklists sectoriales en el Manual de valoración de proyectos/convenios de ONGD y convocatoria de innovación para el desarrollo.
- Diseño e implementación de directrices específicas en ámbitos como agua y saneamiento (Fondo de Cooperación de Agua y Saneamiento (FCAS) o “Guía avanzando en la equidad de género en la gestión comunitaria. Una práctica de planificación conjunta de las ONGD españolas y la AECID en Nicaragua (2011)).
- Elaboración de la Guía de Transversalización del enfoque de género como herramienta práctica y parte de un proceso posterior de difusión y formación para su incorporación efectiva desde un enfoque instrumental y metodológico en sede y terreno (experiencias previas de formación a través de un curso de formación online en “planificación con enfoque de género”, ediciones 2012 y 2013).
- Fortalecimiento institucional para la incorporación de la transversalización de género en instituciones regionales en el marco del Fondo España-SiCA, el Programa MASAR y el Fondo España-NEPAD.
- Asesoría por parte de la Unidad de Género para la aplicación efectiva de la transversalización del enfoque de género en otras Unidades de AECID.

Medida 172 del PEIO ya definida, se realizarán las siguientes actuaciones: En relación con las competencias de AECID se apoya la implementación de las siguientes líneas de actuación (a nivel regional, multilateral y bilateral) en las distintas regiones geográficas del mundo:

- **Región África y Asia:**

Programas Multilaterales:

- Fondo España-ONU Mujeres para la igualdad de género, creado en el 2008. En enero de 2012 concluyó el proceso de selección de propuestas de la segunda convocatoria para la región de la llamada “primavera árabe”. Se aprobaron 15 propuestas, 9 sobre empoderamiento político y 6 sobre empoderamiento económico.
- Programa Global de Ciudades Seguras de ONU Mujeres. El Programa viene desarrollándose desde 2010 en distintas ciudades del mundo, en colaboración con ONU-Habitat, pretende abordar el problema de la violación y otras formas de violencia sexual de mujeres y niñas en los espacios públicos. La AECID apoya los programas de Marrakech, El Cairo y Manila.

Programas Regionales:

- Fondo Migración y Desarrollo España-Comunidad Económica de Estados del África Occidental (CEDEAO). Creado a raíz de los Encuentros de Mujeres españolas y africanas, pretende reforzar el vínculo entre el fenómeno migratorio y el desarrollo, e incluye entre sus líneas de acción el componente de género en las políticas migratorias de África Occidental y el apoyo a las estructuras de

empoderamiento de la mujer, tanto a nivel nacional como regional. El Fondo funciona como una ventanilla de proyectos.

- Alianza estratégica con la Dirección de Mujeres, Género y Desarrollo de la Unión Africana (UA), que es la encargada de impulsar y coordinar todos los programas y actividades de la UA en materia de género.
- Fondo España-NEPAD para el Empoderamiento de la Mujer en África Subsahariana, en vigor hasta diciembre de 2015. Con el objetivo de fortalecer organizaciones de la sociedad civil y las políticas de género a través de apoyo institucional. Contiene también una línea de formación y asistencia a mujeres empresarias a través de proyectos con organizaciones económicas regionales (CEDEAO y COMESA).

Actuaciones Bilaterales:

A nivel bilateral se están desarrollando programas y proyectos enmarcados en las siguientes líneas temáticas:

- Participación política de las mujeres y elaboración de políticas públicas nacionales de la mujer:
 - o Destacan las asistencias técnicas brindadas a Organismos de Igualdad de diferentes países africanos.
 - o Desde 2012 se está desarrollando el Programa Masar, un nuevo *Programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el Norte de África y Oriente Próximo* que apuesta expresamente por la incorporación obligada y transversal del enfoque de género en todas sus actividades. Además la reivindicación de la igualdad de género recibe una atención prioritaria por parte del Programa Masar, por ello el género se trata como temática específica y las desigualdades entre hombres y mujeres se abordan expresamente, al tiempo que se reconoce y promueve la contribución de los movimientos y organizaciones de mujeres. En este sentido, se organizan visitas de intercambio y puesto en marcha de proyectos para trabajar, tanto con instituciones como con organizaciones de la sociedad civil, en apoyo a la igualdad de género, a la plena participación política, económica y social de las mujeres, y en contra de todo tipo de discriminación (legal, laboral, etc) y violencia de género en Egipto, Palestina, Jordania, Mauritania, Marruecos y Argelia.
 - o Participación de las mujeres en los procesos de elaboración de las políticas públicas inclusivas en África Subsahariana: el recién aprobado Programa APIA prevé la integración del enfoque de género en los procesos de elaboración de políticas públicas inclusivas en África Subsahariana, así como el fomento de la inclusión dentro de estas políticas de objetivos y resultados vinculados a la participación de las mujeres y respeto de sus derechos.
 - o Bilateralmente destaca el caso de Níger: en el periodo 2009-2013, se ha acompañado al Ministerio de la Población, la Promoción de la Mujer y la Infancia de Níger en la puesta en marcha de la Política Nacional de Género y su Plan de Acción Decenal, mediante acciones de acompañamiento y refuerzo institucional tanto de los cuadros centrales como regionales. Además, en el marco de esta intervención, se ha construido la Casa de la

Mujer de Maradí que fue inaugurada el pasado 22 de mayo. Actualmente se tiene previsto seguir trabajando en este centro con el fin de convertirlo en una plataforma de encuentro, formación, acción y sensibilización, que promueva la integración de las mujeres en la escena política, social, económica y cultural.

- Lucha contra la violencia de género: En Palestina, Túnez y Jordania se trabaja con instituciones públicas en la prevención y respuesta a la violencia de género; en Vietnam se apoya la planificación financiera y la capacidad de movilización de recursos de la Unión de Mujeres Vietnamita y la sensibilización de la población para reducir la violencia de género; en Filipinas se trabaja, a través de la Comisión filipina de la Mujer, con gobiernos locales en violencia de género y en la creación de un Comité para la prevención de la violencia de género y el tráfico humano. Otras actuaciones importantes se están desarrollando en Cabo Verde, Senegal, Namibia, Marruecos, Bangladesh o Camboya.
- Desde 2012 se está ejecutando el Programa ADL II. “Refuerzo de la Justicia de Proximidad en Marruecos”. Este programa centra sus objetivos en la atención y acceso a la justicia de menores y mujeres, así como en la mejora de la calidad de la administración de la justicia en el marco de la nueva Estrategia marroquí de Reforma de la Justicia. Importante destacar el fortalecimiento de las células de atención a menores y mujeres víctimas de violencia que existen ya dentro de algunos tribunales, así como de los mecanismos de coordinación de éstas con los servicios de orientación jurídica y con las instituciones y organizaciones sociales implicadas en la atención a víctimas. Asimismo se trabaja en la promoción de los derechos de las mujeres a través del diálogo social y la lucha contra la violencia de género. En concreto, a través del fortalecimiento de la asociación AMDF se apoya su capacidad para incidir, dialogar y construir consensos con las instituciones públicas para avanzar en la definición de un marco normativo de defensa de los derechos de las mujeres y de lucha contra la violencia de género.
- Derechos sexuales y reproductivos: destacan las actuaciones en el África Subsahariana (Namibia, Etiopía, Guinea Ecuatorial, Níger, Mali, Guinea Bissau o Gambia), aunque también en el Magreb, Filipinas o Bangladesh. Se han realizado actuaciones centradas principalmente en la prevención de prácticas nocivas como la Mutilación Genital Femenina, la atención primaria a la salud sexual y reproductiva y la salud infantil como corresponsabilidad de ambos géneros así como los problemas derivados de la atención deficiente y la fístula obstétrica.
- Derechos económicos y laborales de las mujeres: En esta línea de actuación es importante destacar los avances realizados en el desarrollo de las microfinanzas. Existe un acuerdo con el Banco Africano de Desarrollo y con el Women’s World Banking para realizar asistencias técnicas a entidades del sector microfinanciero en el continente. Se están implementando convenios regionales en África Occidental sobre empoderamiento socio-económico e inserción laboral, con entidades como la Fundación CIDEAL, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Paz y Desarrollo y Cruz Roja Española. Además, se está apoyando el fomento de iniciativas empresariales con enfoque de género y las políticas activas de empleo para mujeres en Jordania y Cabo Verde.
- Educación: Destaca el apoyo a las reformas curriculares en países tales como Guinea Ecuatorial y Cabo Verde.

- **Región América Latina**

Actuaciones Multilaterales:

- En el ámbito de la participación social y política:
- Por su relevancia en relación al cumplimiento del Consenso de Quito (Ecuador 2007) y a la reunión de Género y Cohesión Social, celebrada en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de Santiago (Chile 2007), cabe mencionar la iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- En el ámbito de la mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral:
 - En relación con la CEPAL, a través del Observatorio de Género y, sobre todo, a través de los programas de ONU Mujeres en América Latina, España se ha convertido en un donante clave en la región en lo que se refiere al fomento de la equidad de género, y ello a través de diversas iniciativas de empoderamiento económico como: los presupuestos sensibles al género, los programas con mujeres indígenas, afrodescendientes e inmigrantes y las iniciativas de participación política y liderazgo.
 - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un socio muy importante para la Cooperación Española.

Programas Regionales:

- Destaca el Plan Regional con Centroamérica que cuenta con un Plan de Acción para la Equidad de Género. Las principales actividades desarrolladas han estado encaminadas a mejorar la inclusión de la agenda de género en el proceso de integración regional y en las políticas públicas de género.
- Proyecto de Fortalecimiento de la Igualdad de Género en la Región Andina desarrollado por ONU Mujeres-Región Andina y el Programa Regional Andino de la AECID, a través de la línea de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Programa Regional del MERCOSUR, que cuenta con una línea específica de género cuyo objetivo es que las instituciones de dicho Organismo elaboren y ejecuten políticas públicas y acciones en sectores estratégicos del proceso de integración regional con participación de la sociedad civil.
- Se va a seguir reforzando el espacio iberoamericano con la profundización en la reorientación del Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE), con el fin de lograr una mejor apropiación y alineación del mismo con los países socios. En todas sus ediciones una parte del presupuesto se dedica a actividades que promueven la especialización en género.
- Otros programas Regionales cuentan con líneas o componentes específicos de igualdad de género: Programa Indígena, Programa de Afrodescendientes y Programa Regional con la Comunidad del Caribe (CARICOM).

Actuaciones Bilaterales:

- Participación social y política. Fortalecimiento de las políticas y de los mecanismos para la igualdad de género, en actividades de fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad, como entes responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres en la región. En el marco de la Convocatoria de Convenios se apoyan iniciativas dirigidas al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y organizaciones feministas en países como Colombia especialmente dirigidas a promover su participación activa en los procesos de paz.
- Prevención y atención en violencia de género, apoyando programas e iniciativas que promueven la puesta en marcha de legislaciones y políticas de lucha contra la violencia de género a partir de la experiencia que marca en España la aprobación de la L. O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el marco de los convenios se apoyan diversas iniciativas en países como Bolivia, Ecuador, Perú y Colombia.
- Atención a la salud sexual y la salud reproductiva. El apoyo en los últimos años a los Programas y Políticas sobre Población y Salud Reproductiva en América Latina ha sido muy importante. Este apoyo se ha canalizado a través de los distintos instrumentos de la Cooperación Española. Se han desarrollado proyectos bilaterales de salud que integran el trabajo en salud sexual y reproductiva (mejora del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y el acceso de los servicios públicos de salud sexual y reproductiva) en países como Panamá, El Salvador, Guatemala, Honduras, Colombia, Nicaragua o Paraguay.
- Mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral. Para avanzar en la inserción laboral de las mujeres se han puesto en marcha iniciativas de formación ocupacional e inserción laboral y de reducción de las desigualdades de género en países como Nicaragua o República Dominicana, entre otros.

En el ámbito de la Acción humanitaria:

Se mantendrá el apoyo a proyectos de protección y asistencia a víctimas de violencia de género en conflictos armados y desastres naturales como una de las líneas prioritarias de intervención dentro del sector de protección humanitaria. Igualmente, la Oficina de Acción humanitaria continuará promoviendo la capacitación del personal humanitario en cuestiones género con el objetivo de fortalecer la igualdad de género en el ciclo de programación de los proyectos humanitarios financiados por la Cooperación Española.

En el ámbito de las Relaciones Culturales y científicas destaca:

- Inclusión del enfoque de Género en Desarrollo en los programas ejecutados a nivel bilateral y multilateral, específicamente en los ámbitos de capacitación profesional, fortalecimiento institucional, patrimonio para el desarrollo y fomento de empresas culturales y creativas.
- Continuación de la inclusión del género como una de las líneas transversales y sectoriales de trabajo en los planes anuales de los Centros Culturales de España.
- Análisis y toma en consideración de la relación entre género y cultura en el proceso de generación de herramientas para la transversalización del respeto a la diversidad cultural en todas las fases del ciclo de las intervenciones de cooperación para el desarrollo.

- Acciones en Embajadas y consulados en el desarrollo de una programación que incluye el objetivo de igualdad de género y que consigue una mayor visibilidad social y artística a las mujeres.

Por último, destacan las *acciones de sensibilización* a través de la organización de actividades de sensibilización en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre de 2014. En el año 2014 ha tenido lugar la conmemoración de los 25 años AECID, con la celebración de unas Jornadas específicas sobre “La Igualdad de Género en América Latina” (Cartagena de Indias, Colombia, 25-27 de marzo).

Respecto de la medida 173 del PEIO 2014-2016, definida con anterioridad, se realizarán las siguientes actuaciones:

- Cumplimiento del plan de trabajo del Grupo de género del Consejo de Cooperación.
- Elaboración de recomendaciones para la integración del enfoque de género en aplicación del IV Plan Director y de la Estrategia de género en las estructuras de los diferentes actores de la cooperación española, emanado del Grupo de trabajo de género del Consejo.
- Apoyo a redes y actuaciones de las Universidades como la Red Gedea, y participación en sus diferentes actividades en cuanto a investigaciones y cursos de formación sobre género y desarrollo (ICEI, Universidad de Sevilla, UAM, etc.).
- Consolidación de la Red de Expertas Responsables de Género de AECID. Esta Red promueve la participación, articulación e intercambio de información y experiencias sectoriales para lograr una gestión integrada y construir señas de identidad comunes y coherentes. Asimismo, se lleva a cabo un análisis estratégico sectorial compartido para interpretar los retos, resultados y procesos de desarrollo y se contribuye a enriquecer la reflexión y posiciones de la AECID en los diferentes sectores.
- En el marco de actuación de AECID, destaca la colaboración con el Instituto de la Mujer y el ICEI (UCM) en la preparación y desarrollo (destaca la financiación de las pasantías en los países socios de la cooperación española por parte del alumnado) del Magíster de Género y Desarrollo del ICEI. Asimismo, se lleva a cabo la difusión de actividades formativas e inclusión del enfoque de género de forma transversal en parte de las actuaciones de formación de AECID.

Medida 174 del PEIO 2014-2016: Refuerzo de la participación en foros internacionales de género y desarrollo (NNUU, UE y regionales), apoyando la doble prioridad de género en la Agenda Post 2015.

- Participación y defensa del doble objetivo de género como prioridad en la Agenda Post 2015 en los siguientes foros internacionales: Asambleas Generales de NNUU y grupos de trabajo de NNUU para dicha agenda, Consejos de desarrollo y CAE de la UE, Consejo de DDHH, reunión CSW 2015, ICPD, y relacionadas con Beijing+20; reuniones sobre la Resolución 1325, reuniones de expertas en género y desarrollo de la UE y redes del CAD/OCDE, reuniones regionales de CEPAL y de organizaciones de mujeres y feministas como Diálogos Consonantes de América Latina. Reuniones de ámbito de igualdad y DDHH donde desde SGCID se hacen aportaciones sobre la política de desarrollo (a este respecto desde AECID se realizan aportaciones desde el punto de vista competencial de la implementación de esta política).

Medida 175 del PEIO 2014-2016: Establecimiento de marcos de asociación estratégica con organismos internacionales que defiendan la igualdad de género como prioridad.

- Establecimiento del Marco de Asociación Estratégica con ONU Mujeres para los próximos años, y definición de convenios de subvenciones con el organismo para la implementación de programas como Ciudades Seguras.
- Integración del enfoque de género en otros marcos de Asociación estratégica con otros organismos como PNUD (siendo la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género una de las áreas de actuación del nuevo Fondo para el Desarrollo Sostenible), UNICEF, FNUAP (destaca el apoyo al Fondo para el aseguramiento de suministros de salud sexual y reproductiva, el Fondo de Salud Materna y el Programa de Abandono de la Mutilación Genital Femenina) o convenios de colaboración con OPS y CEPAL (Observatorio de Igualdad de Género).
- Informes de seguimiento de los mismos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las acciones desarrolladas y los logros en la institucionalización del Enfoque de Género hacen de la Igualdad de Género una de las señas de identidad de la Cooperación Española, reconocida a nivel internacional por el CAD/OCDE.

España continúa siendo un actor de referencia entre los donantes en materia de género debido en gran parte a los avances legislativos realizados y uno de los principales donantes en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, especialmente en América Latina.

Es preciso seguir avanzando en la transversalización real del enfoque de género a través de la elaboración de herramientas prácticas, implementación de procesos de formación (plan de formación continuado del personal de AECID) y un mayor respaldo institucional para su implementación efectiva.

Visibilización del sector género en procesos estratégicos de empoderamiento de las mujeres como el Programa Masar y el reconocimiento de la lucha contra la violencia de género a través de la celebración de jornadas de sensibilización y talleres de formación.

Desde el punto de vista de la provisión de recursos económicos y recursos humanos especializados (especialmente para el trabajo horizontal), se destaca la Red de Responsables de Género de AECID (sede/terreno) como instrumento esencial para el avance en el posicionamiento sectorial y transversal, la coordinación de la información necesaria para la elaboración de informes, el seguimiento de las intervenciones y el diseño de directrices y metodologías para la institucionalización del enfoque de género.

En cuanto a la gestión del conocimiento se reconoce la importancia de seguir avanzando en un sistema de gestión adecuado que genere un conocimiento útil para mejorar la calidad de la ayuda.

En evaluación, a pesar de los notables avances mencionados con anterioridad (Plan bienal de evaluaciones e implementación de procesos de evaluación a nivel multilateral) es preciso reforzar la incorporación de la perspectiva de género con carácter transversal en todas las evaluaciones que se lleven a cabo.

Previsión de resultados

Las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de:

reducción de la pobreza y de la violencia de género; su acceso y permanencia en la educación; sus derechos sexuales y reproductivos; su situación económico-laboral y su participación política y social, por lo que en los países socios donde se trabaja el impacto deberá ser positivo a través de los diferentes instrumentos de la cooperación española, multilaterales y bilaterales.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.

CENTRO GESTOR: Instituto Cervantes.

Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo de este programa es difundir una imagen positiva y dinámica de España en el exterior, mediante la implantación, desarrollo y potenciación de una política lingüística y cultural eficaz que permita una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el exterior.

El **Instituto Cervantes** tiene como funciones definidas en su Ley de creación, la difusión de la lengua y la cultura españolas en el exterior. Éstas pretenden contribuir al desarrollo personal, y con ello facilitar el cambio social para avanzar hacia una sociedad en igualdad, en que se vean reforzadas en paridad las oportunidades para hombres y mujeres.

Para ello, el Instituto cuenta con una red de centros en el exterior, en la actualidad compuesta por un total de 77 unidades - 65 centros y 12 Aulas Cervantes -, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquéllos que desarrollan sus actividades en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad, ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Amman, Beirut, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. El centro de Damasco cesó sus actividades en 2013 por motivos de seguridad. Son un total de 15 centros en los que se realiza una labor continuada de formación (enseñanza del idioma español y preparación para obtener el Diploma de Español como Lengua Extranjera -DELE-) y difusión cultural, tanto mediante la realización de actividades culturales como en las bibliotecas.

Además, este programa tiene como objetivo difundir una imagen positiva y dinámica de España en el exterior, a través de la **cooperación internacional** mediante la implantación, desarrollo y potenciación de una política lingüística y cultural eficaz que permita, una vez sentadas las bases fundamentales para lograr una más amplia cooperación, una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el exterior.

La finalidad de este Programa, desde la perspectiva de género, está claramente enmarcada en el Plan Director 2013-2016.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5 y Títulos IV-V (Cap. I)	Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas y en las Administraciones Públicas
	14.2	Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social, evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y potenciar el valor del trabajo de las mujeres
	26	Favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura, políticas activas de ayuda a la creación artística e intelectual femenina, propiciar el intercambio de la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, tanto nacional como internacional
	32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo
LOIEMH 3/2007	32 (puntos 1, 2 y 3)	<p>- Todas las políticas, planes, documentos de planificación y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario transversal y específico en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo</p> <p>- Proceso progresivo de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED) en todos los niveles de gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de su Estrategia Sectorial, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad dentro de la administración, en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española</p>
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 1	Fomentar en los centros del Instituto Cervantes en el exterior la accesibilidad y participación activa de las mujeres en las acciones de formación (cursos de lengua y certificación lingüística)
	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar a través de la programación cultural de los centros del Instituto Cervantes en el exterior la integración del principio de igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual en las diversas disciplinas artísticas
	Eje 6/ Objetivo 6	Promover y consolidar la igualdad de oportunidades para las mujeres en los procedimientos internos y actividades de la sede central y centros en el exterior del Instituto Cervantes en el marco de la política de cooperación internacional al desarrollo del Estado español

Identificación de actuaciones previstas

El **Instituto Cervantes** tiene, desde junio de 2010, un Plan de Igualdad de la institución, que es de aplicación tanto en la sede central como en los centros en el exterior.

El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes se centra en las siguientes áreas de actuación: estructura y composición de la plantilla (acceso y promoción interna); formación; conciliación de la vida familiar, personal y laboral; organización y funcionamiento; salud laboral; prevención del acoso sexual y de cualquier otro tipo de discriminación; incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa (imagen e identidad corporativa); actividades culturales y de información. El Instituto Cervantes viene desarrollando, desde la sede central, los objetivos fijados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias. Igualmente, en el Plan de Formación 2014 del Instituto Cervantes, se ofertan los cursos de igualdad de la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad.

El Instituto Cervantes realiza una labor continuada de formación a través de la enseñanza del idioma español por medio de cursos generales y de cursos especiales, así como de preparación al certificado DELE. Se ha de reseñar la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros y de los candidatos a los exámenes DELE, lo que contribuye a su mayor capacitación y empleabilidad, especialmente en países en los que esta tarea de formación contribuye a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social. Esta labor entraría dentro de las líneas de actuación del Eje 5 del PEIO 2014-16.

El Instituto Cervantes proseguirá asimismo en 2015 el ámbito de impartición de su oferta de formación y de preparación a los exámenes DELE en los países en los que están implantados sus centros en el exterior, y, en particular, en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad.

Por lo que respecta al Eje 6 del PEIO 2014-16, el Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El Instituto Cervantes proseguirá, en 2015, con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación.

Por su parte, desde el punto de vista de la **Cooperación Internacional**, este programa lleva a cabo las siguientes actuaciones en relación con las medidas del PEIO 2014-2016, 169,171 y 172, definidas con anterioridad:

- Recomendación a las Embajadas y Consulados para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español.
- Respeto al principio de paridad en la constitución de los comités de personas expertas que asesoran en la elaboración de la oferta cultural de la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas en las disciplinas de artes escénicas y música.
- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.
- Introducción del enfoque de género como criterio de selección en la adquisición de películas españolas para su exhibición no comercial.

En la elaboración de la *oferta cultural anual en la Sede de la AECID*, se aplica un enfoque de género para apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, favoreciendo su promoción y difusión, y buscando la igualdad efectiva y de oportunidades en distintos ámbitos como las artes visuales y el cine.

Además, nuestras Embajadas y consulados realizan un gran número de actividades enfocadas a la consecución de la equidad de género y a fomentar la visibilidad de la mujer como artista y creadora.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Varios de los centros del **Instituto Cervantes** en el exterior, concretamente en los 15 mencionados en el apartado A de este Programa y Centro Gestor, están situados en países en los que la cultura predominante no fomenta el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En bastantes de estos centros el alumnado de nuestros cursos cuenta con una importante presencia de mujeres, algo superior al 52%, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, en torno al 55%.

Desde el punto de vista de la **Cooperación Internacional** los temas relativos a la cultura, la libertad, la identidad, la diversidad, y el multiculturalismo han sido y siguen siendo un tema de debate y reflexión, tanto en la agenda y estudios de género, como en la agenda del desarrollo. Esta última se expresa en el Informe de Desarrollo Humano de 2004, que sostiene que entender las libertades culturales es un objetivo importante para el Desarrollo Humano. El desarrollo siempre impactará en las culturas y las intervenciones del desarrollo siempre tendrán impactos en el género. Ignorar el género en el desarrollo es una cuestión cultural, como lo es el hecho de colocarlo en la agenda. El impacto cultural debe ser consciente y considerado, y, además, debe orientarse a desafiar las normas opresivas de género, sexo y sexualidad, las étnicas y las dinámicas Norte-Sur.

La agenda internacional de las mujeres, establecida en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), las diferentes Conferencias de NN. UU. y en las disposiciones y acuerdos de la Unión Europea, marcan una hoja de ruta a seguir en la que la igualdad de género se configura como requisito ineludible para el desarrollo, la democracia y la paz. Así, con la finalidad de garantizar la continuidad y la consolidación del enfoque de género como seña de identidad de la Cooperación Española, el IV Plan Director 2013-2016 reafirma el objetivo recogido en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Actuación de Género, así como en el Plan de Acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad.

La *Estrategia de Género en el Desarrollo* establece que “la diversidad cultural y género se entrecruzan doblemente como prioridades horizontales y sectoriales para la Cooperación Española. Además, la discriminación de género se agudiza cuando las mujeres son indígenas o afro-descendientes y se identifican con culturas diferentes a la predominante según su región, sufren mayores índices de pobreza y múltiple discriminación (sexo, raza, etnia, clase o cultura). Por esto, la Cooperación Española debe priorizar intervenciones específicas para reducir estas discriminaciones, y que las mujeres, en su diversidad, puedan gozar de un pleno ejercicio de sus derechos humanos y culturales”.

A pesar de que los temas de género y cultura han ido adquiriendo relevancia en los documentos de la Cooperación Española, es necesario lograr más impacto en el trabajo de interacción entre los dos sectores.

En este sentido, se continuará con el desarrollo de las líneas maestras establecidas en el *Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID* que identifica la temática de

Género y Cultura como línea de atención especial, y prevé el refuerzo de la inclusión del enfoque de género en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, elaborando directrices para la transversalización del género en la programación de centros culturales, apoyando la difusión del Programa de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre centros de investigación y cátedras de género de las Universidades europeas y promoviendo el instrumento de becas para la formación de personal especializado en Género y Desarrollo, vinculado a los sectores de intervención.

Previsión de resultados

El **Instituto Cervantes**, respecto al Eje 5 del PEIO 2014-2016, constata que en el curso académico 2013-2014 ha sido reseñable la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación ha sido especialmente activa. Son casos significativos los del centro de Túnez, con un 66,6% de alumnado femenino, así como los centros de Manila, Casablanca, Rabat y Estambul, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 62%, 61,5%, 58% y 57,6% de los alumnos matriculados. En el resto de los 15 centros antes mencionados, la participación ha sido también importante.

Es relevante resaltar que, en casos como el de Túnez por ejemplo, las mujeres han incrementado su presencia con respecto al alumnado matriculado en un 2,6%, ya que ha pasado su índice de presencia de ser un 64% en el curso académico 2012-2013, a suponer el 66,6% en el curso 2013-2014. Este hecho es particularmente relevante si tenemos en cuenta la creciente complejidad de la situación sociopolítica en muchos de estos países. En el caso de Nueva Delhi, sin embargo, las mujeres continuaron suponiendo el 48% de los alumnos matriculados en los cursos de español del Centro en el pasado curso académico, porcentaje que apenas se ha incrementado en un 0,3% en este curso 2013-2014. A lo largo del año 2015 el Instituto Cervantes proseguirá con su oferta de cursos de español en estos países, con un aumento previsible del impacto sobre la población femenina de los mismos.

Por lo que respecta a los exámenes del diploma DELE, cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en 2014 en países como Líbano, Filipinas, India y Turquía, los candidatos hayan sido mayoritariamente mujeres. Así, en Líbano, en las convocatorias de abril, mayo y julio de 2014, el 72,7% de los candidatos fueron mujeres, en Turquía el 62,2%, en Filipinas el 61,7% y en India el 63,6%. Es también llamativo el elevado número de candidatas que han sido mujeres en los centros de examen de Abu Dhabi y Dubai, que fueron abiertos en 2010, dependientes del centro de Ammán. El crecimiento de la tasa de feminidad de los candidatos a los exámenes del diploma DELE ha sido llamativo en países como Líbano (+6,7%) e India (+9,6%), si comparamos las convocatorias de 2013 y 2014. A lo largo del año 2015 el Instituto Cervantes continuará con la realización de las pruebas de los exámenes DELE en estos países y la apertura de nuevos centros de examen en sus respectivas áreas geográficas, y el número de candidatos que son mujeres irá previsiblemente en aumento.

Dentro de las actuaciones referidas al Eje 6 del PEIO 2014-2016, durante el curso 2013-2014 se ha continuado desarrollando con notable éxito una línea de actuación cultural del Instituto Cervantes de naturaleza interdisciplinar, que consiste en exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y espectáculos teatrales que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. Se han venido desarrollando hasta 91 actividades en centros que pueden enmarcarse dentro de esta línea de actuación cultural. Entre los 47 centros de la red en que se han realizado este tipo de actividades de promoción y difusión de la creación por y sobre las mujeres, se encuentran los de Ammán, Argel, Beirut,

Casablanca, Estambul, Fez, Nueva Delhi, Orán, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez. Las actividades desarrolladas abarcan todas las disciplinas artísticas e incluyen, entre otros, recitales literarios, representaciones escénicas, proyecciones de cine, conciertos, exposiciones, mesas redondas y coloquios, conferencias y simposios, lecturas de poesía y festivales.

Destaca entre ellas la colaboración en la difusión exterior del festival “Ellas crean”, que se ha desarrollado en centros como Ammán, Argel, Belgrado, Bucarest, Budapest, Estocolmo, Fez, Nueva Delhi, Orán, Palermo, Rabat, São Paulo, Sídney, Tánger y Túnez. Asimismo, debe reseñarse la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red (Estocolmo, Fez, Nueva Delhi, Orán, Sídney y Tánger, entre otros).

En este mismo sentido, y analizando las diversas disciplinas artísticas, se pueden destacar, entre otras a modo de ejemplo, la continuación de la itinerancia de la exposición “Eva. Creadoras de España, de Hispanoamérica y de países árabes de los siglos XX-XXI” (Ammán); las exposiciones “Dípticos y territorios. La mujer latinoamericana” (Belgrado), “Mujeres andinas” (Bruselas) y “En un mundo sin rostro. Pinturas y esculturas de Amaya Bozal” (Dublín); la exposición bibliográfica “Mujeres sin complejos” (Fez); los ciclos de cine “Espacio femenino”, “Miradas de mujer” y “Mujeres directoras del cine español” en sus diversas ediciones, el ciclo “Mujeres realizadoras de las dos orillas” (Orán) y la participación en los festivales “Semana de Cine de Mujeres” (Ammán) y “18º Festival de Cine Europeo: Celebrando la mujer” (Nueva Delhi); las mesas redondas sobre “Mujeres al poder: mujeres y sus derechos” (Argel), “Mujeres pioneras en España y Marruecos” (Fez y Rabat) y “Mujeres autoras de novelas policíacas” (Toulouse); las conferencias “La mujer y la diplomacia” (Argel), “Mujeres de tango” (Estambul), “El primer Premio Nobel latinoamericano: Gabriela Mistral” (Londres), “Alicia Giménez Barlett: Jóvenes, amores y medios de transporte” (Milán), “La mujer según Clarice Lispector. Personajes femeninos, relaciones de género y visión de la feminidad en la obra de Laura Freixas” (Porto Alegre y Río de Janeiro), “Arte contemporáneo, mujer contemporánea” (Shanghái) y “La mujer en María Zambrano” (Túnez); los talleres “Mujeres de... Mujeres en el cine de Almodóvar, Medem, Bigas Luna y Bollaín” (Bremen) y “La búsqueda de la dignidad” (Río de Janeiro); las representaciones escénicas “Baile de palabra” (Casablanca), “Encuentros con el teatro: Mujer x Mujer” (Nueva Delhi) y “Flamencas en la sombra” (París); las presentaciones de los libros “La mujer que llora”, por Zoe Valdés (Bremen) y “La aventura de ser mujer. Pensamiento feminista de María Zambrano” (Lisboa); los conciertos de los grupos femeninos Traiectum Vocale y Vrouwenkoor Calliope (Cuatro baladas amarillas) (Utrecht); y los coloquios “Acercamiento a los clásicos: Rosalía de Castro, Orillas del Sar” (Brasilia), “Tomar la palabra: la búsqueda de la igualdad de las mujeres” (Bruselas) y “La voz femenina en la poesía hispanoamericana” (Sídney).

En este año 2014 se continúa con la programación de actividades dentro de esta línea de actuación cultural basada en la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. En el momento de redacción de esta memoria son 56 las actividades programadas en 32 centros de la red, entre los que se encuentran los de Ammán, Argel, Beirut, Casablanca, El Cairo, Manila, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez. Asimismo se prosigue con la difusión exterior del festival “Ellas crean” y la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red. Entre ellos hemos de reseñar la representación escénica “Manual de supervivencia para mujeres que aman siempre al hombre equivocado”, organizada por el centro de Atenas; la representación escénica “Mujeres”, el recital literario “Poesía en femenino” y la mesa redonda “Tres cuentos de amor: del idealismo a la realidad”, organizados por el centro de Rabat; las conferencias impartidas por Rosa Montero y Carme Riera en el centro de Tokio con motivo del Día Internacional

de la Mujer 2014; y la mesa redonda “El papel de la mujer artista en la revolución tunecina”, organizada por el centro de Túnez.

En 2015 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en años precedentes, si bien, debido a las restricciones presupuestarias actuales, el número de actividades culturales programadas en el exterior se verá necesariamente reducido.

Los centros del Instituto Cervantes son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2015 incide en todos los aspectos antes mencionados en su actividad en países de culturas en que no se respeta sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Por último, las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la **Cooperación Española en el Exterior**, están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de reducción de la pobreza y de la violencia de género, su acceso y permanencia en la educación, sus derechos sexuales y reproductivos, su situación económico-laboral y su participación política y social.

SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA

- 111N** Dirección y Servicios Generales de Justicia
- 111Q** Formación del Personal de la Administración de Justicia
- 111R** Formación de la carrera fiscal
- 112A** Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal
- 113M** Registros vinculados con la Fe Pública
- 135M** Protección de datos de carácter personal
- 921S** Asesoramiento y defensa intereses del Estado

PROGRAMA 111N: Dirección y Servicios Generales de Justicia.

CENTRO GESTOR: Ministerio y Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa lo integran, en su mayor parte, las actividades y funciones que constituyen la base inicial para poder desarrollar los demás programas de actuación gestionados por el Ministerio de Justicia.

Sus líneas de actuación más importante pueden concretarse en:

Dirección, impulso y coordinación general de los órganos superiores del Departamento y los Centros directivos dependientes de la Subsecretaría.

Facilitar los medios técnicos y humanos básicos para las actividades y funciones encomendadas al Ministerio.

Asesoramiento y asistencia a la Alta dirección del Departamento.

Desarrollo del Ordenamiento Jurídico mediante la promoción legislativa en materia penal, civil, mercantil y procesal, legislación codificada, formación de cuerpos legales sistematizados, la armonización e informe de los anteproyectos legislativos iniciados por otros Departamentos, con especial incidencia en las garantías de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos por la Constitución. Todo ello en consonancia con el Derecho Comunitario y Tratados Internacionales.

Tramitación de expedientes de cooperación jurídica internacional (extradiciones, traslado de personas condenadas, auxilio judicial internacional, sustracción de menores, etc.).

Preparación y asistencia a reuniones de la UE y otros organismos internacionales (Consejo de Europa y Naciones Unidas, principalmente).

Establecimiento de los mecanismos jurídicos y materiales que garanticen el derecho de libertad religiosa y de culto.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Como consecuencia de LOIEMH 3/ 2007, y la adaptación al PEIO como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, este programa se vincula con los preceptos siguientes:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3 / 2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
	61.2	Formación para la igualdad
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivos 1 y 2	Medidas de sensibilización sobre los beneficios de la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito personal, familiar y laboral Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Eje 3/ Objetivos 2, 3 y 4	Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, ante los problemas de la violencia de género Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables, como es el de las mujeres víctimas de violencia de género Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH
	Eje 6/ Objetivo 6	Refuerzo de políticas activas de igualdad en los foros y organismos internacionales con presencia española
	Eje 7/ Objetivos 3, 4 y 5	Reforzamiento de la sensibilidad y la formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Establecimiento por los órganos de contratación de condiciones especiales para eliminar desigualdades entre el hombre y la mujer en la ejecución del correspondiente contrato Mejora de los informes de impacto de género, mediante la incorporación a la Intranet del Ministerio, de un espacio denominado Igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones en materia de Cooperación Jurídica Internacional

Dentro de este programa de carácter instrumental la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones ejerce funciones y actividades que tienen incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género.

En primer lugar, señalar que el Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, financiados esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de la Administración y Políticas Públicas, (FIIAPP) y la Unión Europea, en Iberoamérica, África, países candidatos a la UE y países de la Vecindad, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género en el ámbito de la justicia. Puede

señalarse, entre otros: accesibilidad a la justicia de población vulnerable, violencia de género, incorporación profesional de la mujer a la justicia, formación específica de mujeres profesionales del sector de la justicia, creación y refuerzo de juzgados específicos para la violencia de género, etc. En todos los proyectos de cooperación se incluye el género a través de un enfoque transversal, con independencia de que el proyecto no sea de género exclusivamente.

La participación del Ministerio de Justicia se concreta principalmente en la colaboración en la identificación de proyectos de cooperación internacional, en el apoyo en la ejecución de los mismos a través de la selección de expertos funcionarios del propio Ministerio o de otras instituciones judiciales, tales como el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), Fiscalía General del Estado (FGE), Abogacía General del Estado (AGE), Consejo General de la Abogacía (CGA), Escuela Judicial (EJ) y Centro de Estudios Jurídicos (CEJ).

Por el momento no se han previsto proyectos para 2015 de cooperación al desarrollo financiados por la AECID o hermanamientos financiados por la UE en materia de género. En el caso de que se solicitara la participación de algún experto en el Ministerio estaría financiada por estas instituciones.

En segundo lugar, mencionar que desde la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones se coordinan visitas de alto nivel y estudios de terceros países para mostrar el funcionamiento del Ministerio de Justicia y demás asuntos de interés, demandándose ponencias sobre las reformas legislativas emprendidas en España relativas al tratamiento de la violencia de género, asistencia a las víctimas de violencia de género, sistema de justicia gratuita para este colectivo, registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia de Género, el tratamiento judicial de la violencia de género, etc.

Por último, cabe destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). La COMJIB está compuesta por 21 Ministerios de Justicia de la región, lo que le permite incidir directamente en las políticas públicas de sus miembros y progresar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas. En el ámbito Iberoamericano, España participaba en el Programa Iberoamericano de Acceso a la justicia, siendo una de sus líneas de trabajo la de facilitar el acceso a la justicia a los grupos más vulnerables, identificado como uno de ellos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Actuaciones en materia de contratación

En el ámbito de desarrollo de este programa se contemplan todas aquellas actuaciones que pueden tener trascendencia en materia de reducción de impacto de género y fomento de políticas de igualdad. Una de las que merece mención especial es la derivada del ejercicio del Departamento en materia de contratación pública.

Se realiza una vigilancia para que la contratación pública se sujete a lo previsto en el artículo 60.1, apartado c), del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, entre otras cosas, la prohibición de contratar con personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social. Por otra parte, los órganos de contratación pueden establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que podrán referirse, en especial, a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer.

En los pliegos de cláusulas administrativas, en el supuesto de cofinanciación con fondos europeos, se promoverá la igualdad entre hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

En el procedimiento de adjudicación, en caso de empate entre dos o más ofertas desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, se tendrá en cuenta a las empresas que acrediten desarrollar medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El resultado final de estas actuaciones es cumplir la legalidad en estos aspectos cuando afectan a la contratación pública.

Actuaciones en materia de Recursos Humanos

En relación con los objetivos estratégicos y estructura del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos, en la Comisión Delegada de Igualdad, el Ministerio de Justicia ha planteado dos propuestas con medidas específicas:

- La sensibilización y formación para los empleados públicos del Departamento a través de la organización de jornadas de igualdad para el personal de la Administración General del Estado, en las que se fomentará la reflexión sobre la necesidad de inversión en esfuerzos de fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en la conciliación familiar.
- La incorporación en la intranet del Ministerio de Justicia de un espacio denominado igualdad, que incluirá la normativa en la materia, los planes de igualdad, el plan estratégico de igualdad de oportunidades y los protocolos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, entre otros.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Personal adscrito al Ministerio de Justicia en el programa de referencia:

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Altos Cargos	4	2	6
Eventuales	5	11	16
Funcionarios	136	247	383
Laborales	52	46	98
TOTAL	197	306	503

Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROGRAMA 111Q: Formación del Personal de la Administración de Justicia.

PROGRAMA 111R: Formación de la carrera fiscal.

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Jurídicos.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Centro de Estudios Jurídicos es un Organismo Autónomo del Ministerio de Justicia que se regula por su Estatuto (aprobado por Real Decreto 1276/2003, de 10 de octubre, BOE de 17 de octubre). Tiene encomendadas funciones de formación inicial, continua y especializada dirigida a la Carrera Fiscal, Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses, Abogados del Estado y otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.

El Centro de Estudios Jurídicos gestiona dos programas presupuestarios de forma exclusiva: el 111Q (“Formación del Personal de la Administración de Justicia”) y el 111R (“Formación de la carrera fiscal”).

La finalidad del programa 111Q “Formación del Personal de la Administración de Justicia” es colaborar con el Ministerio de Justicia en:

La selección, formación inicial (de nuevo ingreso) y continua de los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses (solo territorio estatal) y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF) y otros Cuerpos del INTCF.

La formación inicial (de nuevo ingreso) de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (solo territorio estatal).

La formación continua de los Abogados del Estado.

La Formación Especializada en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía).

En consecuencia, se incluyen en este programa 111Q todas las actividades de formación dirigidas a los diferentes Cuerpos de ámbito estatal relacionados con la Administración de Justicia (a excepción de la Carrera Fiscal) y se incluyen también todas las actividades instrumentales y administrativas, necesarias para el buen funcionamiento del organismo autónomo.

La finalidad del programa 111R “Formación de la carrera fiscal” es la colaboración con el Ministerio de Justicia en la selección, formación inicial y continua de la Carrera Fiscal.

Por tanto, el programa presupuestario 111R es un programa finalista, en tanto que todas las actividades instrumentales y administrativas, necesarias para el buen

funcionamiento del Centro de Estudios Jurídicos, se incluyen en el programa presupuestario (111Q).

Las actividades propias de estos programas en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).

Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.

Actividades de Formación Especializada.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Diversos planes y normas imponen obligaciones y establecen objetivos a la Administración General del Estado y a sus organismos públicos vinculados o dependientes en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Destaca en particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

En el caso del Centro de Estudios Jurídicos, como centro de formación del Ministerio de Justicia, que colabora también en la selección de personal al servicio de la Administración de Justicia, tienen especial importancia las modificaciones que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, introduce en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Los objetivos en materia de igualdad que se derivan de estas normas y que se aplican al Centro de Estudios Jurídicos se refieren básicamente a:

El carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que informará la actuación de las Administraciones Públicas.

La adecuación de las estadísticas, estudios y memorias a la perspectiva de género.

El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos y de los organismos públicos.

La impartición de cursos de formación inicial y continua sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público
	Eje 2/ Objetivos 1, 2 y 3	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral Promover la corresponsabilidad y el cambio de usos del tiempo
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH
	Eje 7/ Objetivos 2, 3 y 4	Mejorar y ampliar las estadísticas judiciales para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados Aumentar la sensibilización mediante la formación en materia de igualdad Incorporar contenidos específicos, sobre como proponer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación y personas con responsabilidad en la toma de decisiones
LOIEMH 3/2007	15	El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con carácter transversal la actuación de las Administraciones Públicas
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
	52	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos
	61.2	Formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género
Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.	310	Las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional
	434.2	El CEJ impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios Judiciales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género

Identificación de actuaciones previstas

Los programas 111Q “Formación del personal de la Administración de Justicia” y 111R “Formación de la Carrera Fiscal”, mantienen como uno de sus objetivos prioritarios el de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación.

Para la consecución de este objetivo se tienen en cuenta dos tipos de actuaciones:

- **Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.** El objetivo de promover el valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres se plasma,

en un centro de formación como el CEJ, principalmente en la programación y puesta en marcha de cursos y actividades con estos contenidos y temáticas. El CEJ realiza anualmente distintas actividades formativas sobre esta materia, tanto en formación inicial, como en formación continua, analizándose el tema bajo la óptica de los problemas que ocasiona la desigualdad y su proyección en determinados comportamientos sociales.

- **Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes.** Todas las estadísticas elaboradas por el CEJ, cualquiera que sea su destino (informes sociológicos de las nuevas promociones, memoria anual, etc.) y cualquiera que sea la actividad (de formación inicial o formación continua), se hacen desde la perspectiva de género, recogiendo el número de alumnos de cada sexo y el número de coordinadores, profesores, ponentes, etc., de cada sexo.

En particular, se persigue reflejar:

- La proporción existente entre sexos en los puestos de trabajo del organismo (personal funcionario y laboral), especialmente en aquellos de mayor responsabilidad.
- La proporción existente entre sexos entre los alumnos de formación inicial, asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional e internacional) y asistentes a cursos de formación especializada en las funciones de Policía Judicial, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.
- La proporción existente entre sexos entre los coordinadores y profesores de cursos selectivos de formación inicial, directores, ponentes y colaboradores de actividades de formación continua y de cooperación internacional competencia del CEJ, o ponentes en cursos de formación especializada de Policía Judicial, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La perspectiva de género en el CEJ debe abordarse en un doble plano: interno, en cuanto organización o centro de formación que se configura como un organismo autónomo de la Administración General del Estado, o externo.

En el aspecto interno se siguen los criterios establecidos por la normativa general en esta materia para la Administración del Estado.

Desde un punto de vista externo o teleológico, el impacto de la acción formativa del organismo para promover la igualdad de género se manifiesta en los contenidos y temáticas de la formación inicial, continua o especializada (dirigida a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado), y en la mayor o menor presencia de mujeres frente a hombres entre el colectivo que recibe esa formación, así como, entre el que lo imparte, esto es, coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

Sin embargo, respecto a la proporción entre sexos que exista en los colectivos que reciben o imparten formación inicial o continua en el organismo, cabe hacer las siguientes consideraciones:

- Todos los funcionarios que ingresan en el CEJ para recibir la formación inicial a través de los correspondientes cursos selectivos, lo hacen después de haber superado unas pruebas selectivas que se rigen también por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Estos principios son la garantía, para las personas que concurren al proceso, de que no va a existir discriminación de ningún tipo por razón de género. En consecuencia, la proporción de hombres y mujeres en los diversos cursos selectivos de formación inicial, vendrá determinada por cuál haya sido el número de hombres y mujeres que hayan superado el proceso selectivo en cada convocatoria.
- En cuanto a la formación continua, la selección de alumnos para participar en las diversas actividades que integran los diversos programas del plan anual de formación del CEJ, se realiza mediante convocatoria pública donde se hace constar los requisitos necesarios para concurrir y los criterios objetivos a tener en cuenta para la asignación de las plazas solicitadas. El género es pues irrelevante para participar en los cursos y demás actividades de formación continua o de cooperación internacional.
- Lo mismo sucede con la selección de los profesores de los cursos selectivos (formación inicial) y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional, donde se atiende exclusivamente a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y donde también rige el principio de publicidad.

La actividad formativa y administrativa del Centro de Estudios Jurídicos se desarrolla en un marco institucional (la Administración General del Estado y la Administración de Justicia) y funcional (actividades de formación inicial y continua) caracterizados por unos estándares razonablemente suficientes en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos estándares se reflejan en los siguientes elementos:

- a. Proporción muy superior de mujeres frente a hombres entre los empleados públicos del organismo, incluidos los escalones directivos y pre directivos.
- b. Proporción muy elevada también de alumnas de formación inicial frente a los alumnos de formación inicial (cuotas del 60% y del 80% dependiendo de las Carreras y Cuerpos, casi el 85% en los cursos selectivos de la Carrera Fiscal) lo que refleja la mayor orientación de las mujeres a las carreras jurídicas y al empleo público respecto de los hombres, así como su mayor éxito en la superación de oposiciones.
- c. Proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres entre los colectivos destinatarios de las actividades de formación continua competencia del Centro de Estudios Jurídicos (Carrera Fiscal y Cuerpos de la Administración de Justicia).
- d. Proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres en el colectivo profesional susceptible de participar en actividades docentes del Centro de Estudios Jurídicos como directores, coordinadores, profesores o ponentes. Estos colaboradores forman mayoritariamente parte de las Carreras Judicial o Fiscal o de Cuerpos Superiores relacionados con la Administración de Justicia (Secretarios Judiciales, Abogados del Estado, Médicos Forenses).

El Centro de Estudios Jurídicos, por las razones antes apuntadas (relacionadas con los criterios objetivos de mérito y capacidad) no puede intervenir sustancialmente en la modificación de estas proporciones que, por otro lado, arrojan un resultado muy favorable respecto de la participación de las mujeres en las actividades competencia del organismo.

En consecuencia, la actuación del centro de formación para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe orientarse a dos tipos de actuaciones:

- e. Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.
- f. Reflejo de la perspectiva de género en todo tipo de estadísticas, memorias e informes.

Previsión de resultados

Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación inicial y continua.

A continuación se reflejan los datos disponibles del último ejercicio cerrado (2013) para que sirvan de base para la previsión de resultados en 2015.

- g. Formación Inicial: en 2013 se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática en el curso selectivo de formación inicial (nuevo ingreso) dirigido a la 53ª promoción de la Carrera Fiscal (15 alumnos fiscales) han sido destinatarios de esta formación.

DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNOS/AS	FECHAS	DURACIÓN
Charla informativa: violencia sobre la mujer	Curso selectivo 53ª promoción Carrera Fiscal.	15	19/11/2013	½ hora
Procedimiento abreviado "Violencia sobre la mujer"	Curso selectivo 53ª promoción Carrera Fiscal	15	07/05/2012	1 hora
Juicios rápidos "Violencia sobre la Mujer"	Curso selectivo 53ª promoción Carrera Fiscal	15	01/10/2012	2 horas

Formación Continua: en 2013 se impartieron 6 actividades de Formación Continua de carácter nacional y 3 de carácter internacional, hasta un total de 9 actividades formativas, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, 106 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia (Secretarios Judiciales, Médicos Forenses) participaron en estas actividades.

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ CUERPO	ASISTENTES	FECHAS	LUGAR
1	Observatorio contra la violencia de género	Secretarios Judiciales	2	28/01/2013	Consejo General del Poder Judicial
2	Observatorio contra la violencia de género	Secretarios Judiciales	2	04/03/2013	Consejo General del Poder Judicial
3	Intervención con mujeres y menores víctimas de violencia. La valoración del riesgo	Médicos Forenses	30	17/06/2013	Centro de Estudios Jurídicos
4	Jornadas de Fiscales Especialistas en Violencia Doméstica y de Género	Fiscales	50	23/09/2013	Fiscalía General del Estado
5	Valoración forense integral de la violencia de género y doméstica. Organización y funcionamiento de las unidades de valoración forense integral	Médicos Forenses	6	07/11/2013	Melilla
6	Valoración forense integral de la violencia de género y doméstica. Organización y funcionamiento de las unidades de valoración forense integral	Médicos Forenses	7	19/11/2013	Ceuta
7	EU Gender Equality Law (First Edition) – INTERNACIONAL	Fiscales y Secretarios Judiciales	3	27/05/2013	Tréveris (Alemania)
8	EU Gender Equality Law (Second Edition) – INTERNACIONAL	Fiscales y Secretarios Judiciales	3	21/10/2013	Tréveris (Alemania)
9	EU Gender Equality Law (Third Edition) – INTERNACIONAL	Fiscales y Secretarios Judiciales	3	28/11/2013	Tréveris (Alemania)
TOTAL PARTICIPANTES			106		

h. Formación Especializada en funciones de Policía Judicial:

En 2013 se han impartido 14 cursos de especialización en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía) dirigidos a 1.688 asistentes a estos cursos.

En esos cursos se incluyen las siguientes materias relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género:

- “Aspectos jurídicos de la violencia doméstica (género, menores y ancianos)”: 12 horas.
- “Aspectos médico-legales de la violencia doméstica”: 7 horas.

Previsiones de resultados para 2015, en conexión con el Eje 7 del PEIO 2014-2016, objetivo 7.3 (promover la formación y la sensibilización).

- i. Formación Inicial: En 2015 el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género en 2 cursos selectivos de la Carrera Fiscal (el curso selectivo de la 54ª promoción de la Carrera Fiscal con 50 alumnos y el curso selectivo de la 55ª promoción de la Carrera Fiscal con 60 alumnos). Total de 110 funcionarios en prácticas.
- j. La previsión es de, al menos, 6 actividades formativas con esta temática (3 por curso selectivo) con un total acumulado de 8 horas de formación y un total de 110 destinatarios (funcionarios en prácticas).
- k. Formación Continua: En 2015 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 15 actividades formativas dentro de los Planes de Formación Continua de la Carrera Fiscal y del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales con un total acumulado de 180 horas de formación y una previsión de 190 destinatarios de esta formación.
- l. Formación Especializada en materia de Policía Judicial. En 2015 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 14 cursos de especialización en materia de Policía Judicial con un total acumulado de 20 horas de formación y una previsión de 1.400 destinatarios de esta formación.

Reflejo de la perspectiva de género en todo tipo de estadísticas, memorias e informes:

- En el marco del Eje 7 del PEIO 2014-2016, objetivo 7.2 (desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones), las estadísticas del CEJ reflejan la perspectiva de género.
- Proporción entre sexos en los puestos del organismo: este objetivo, por las razones apuntadas, no puede traducirse principalmente en una acción positiva para promover una mayor presencia de mujeres frente a hombres en los puestos del centro de formación o entre los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.
- Por lo que se refiere a los puestos del organismo, esto es así porque la selección del personal responde fundamentalmente a criterios de mérito y capacidad. Sin embargo, sí debe ser un objetivo del centro la cuantificación y el análisis de la proporción entre sexos en los puestos del centro, con especial atención a los puestos directivos, pre directivos y de asesores.

El siguiente cuadro refleja la proporción entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo de personal funcionario y laboral (empleados públicos) del organismo. Como se observa, existe una amplia presencia de personal femenino en el organismo (73 %), muy superior a la de personal masculino (27 %).

Datos de género en RPT de personal funcionario y laboral del Centro de Estudios Jurídicos (diciembre 2013)

UNIDAD	Nº DE PUESTOS OCUPADOS	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Dirección	2	1	50	1	50
Jefatura de Estudios	19	4	21	15	79
Secretaría General	24	7	37	17	63
TOTAL	45	12	27	33	73

El siguiente cuadro refleja esa misma proporción en los escalones determinantes para la planificación y programación de objetivos y para la toma de decisiones. En estos escalones, aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria, sin embargo el porcentaje de mujeres (62 %) es inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (73 %).

Datos de género en el equipo directivo del Centro de Estudios Jurídicos (diciembre 2013)

UNIDAD	PUESTOS OCUPADOS	HOMBRES	% HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Personal directivo (N 30)	3	2	67	1	33
Personal pre directivo (N 29 y N28)	3	0	0	3	100
Asesores	2	1	50	1	50
TOTAL	8	3	38	5	62

- m. Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo. Al igual que en el caso anterior, y por las mismas razones (selección de alumnos, asistentes, profesores y colaboradores en función de principios de igualdad, mérito y capacidad) la actuación del centro debe circunscribirse a la cuantificación y análisis de la proporción existente entre sexos en los diversos colectivos que participan en la formación competencia del organismo.
- n. El siguiente cuadro refleja la proporción existente entre mujeres y hombres entre los alumnos y asistentes a actividades de formación inicial, continua y especializada en 2013.

ALUMNOS Y ASISTENTES A ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN 2013 (DESAGREGACIÓN POR SEXO)					
Tipo de Formación	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Formación Inicial (FI)	378	91	24,1	287	75,9
Formación Continua (FC)	4.543	1.687	37,1	2.856	62,9
1. FC nacional	4.352	1.607	37,3	2.745	63,7
2. FC Internacional	191	80	41,9	111	58,1
Formación On Line	832	268	32,2	564	67,8
Formación especializada (Policía Judicial)	1.030	890	86,4	140	13,6
Total	6.783	2.936	43,3	3.847	56,7

A partir de estos datos, se observa que los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (56,7 %, frente a un 43,3 % de hombres).

Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la formación inicial (75,9% de mujeres), lo que refleja el peso mayoritario de las mujeres entre los aprobados en los distintos procesos selectivos de acceso a la Carrera Fiscal y a los Cuerpos de la Administración de Justicia. No obstante, en el caso de la Carrera Fiscal (programa 111R) este porcentaje alcanza el 83 % (19 puntos más que la media general).

En las actividades de formación continua, aunque en menor proporción que en la formación inicial, también es superior la proporción de mujeres (62,9 %) que reciben esa formación en relación a los hombres (37,1 %). Sin embargo, en las actividades de formación continua de ámbito internacional la participación de mujeres (58,1 %) es algo inferior respecto de la formación continua de ámbito nacional, aunque continúa siendo superior a la de los hombres (41,9 %).

Por último, en la formación especializada de Policía Judicial, que recibe el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), el porcentaje de mujeres es sólo el 13,6 %, reflejando el peso, aunque creciente todavía minoritario, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Por su parte, el siguiente cuadro refleja la proporción existente entre mujeres y hombres entre los coordinadores, profesores y tutores de formación inicial y los directores y ponentes de formación continua (2013).

COORDINADORES, PROFESORES, TUTORES, DIRECTORES Y PONENTES DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN 2013 (DESAGREGACIÓN POR SEXO)					
Tipo de Formación	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	%

					Mujeres
Formación Inicial (FI)	707	331	46,8	376	53,2
Formación Continua (FC)	864	553	64,0	311	36,0
1. FC nacional	856	546	63,8	310	36,2
2. FC Internacional	8	7	87,5	1	12,5
Formación On Line	38	15	39,5	23	60,5
Formación especializada (Policía Judicial)	166	101	60,8	65	39,2
Total	1.775	1.000	56,3	775	43,7

De estos datos se desprende que el colectivo que imparte la formación que es competencia del organismo es mayoritariamente masculino (56,3 %), lo que contrasta con el dato anterior relativo al porcentaje de mujeres entre los receptores de la formación inicial (75,9 % de mujeres) o continua (62,9 % de mujeres). La participación femenina en las actividades docentes del organismo (profesoras, coordinadoras, tutoras, directoras o ponentes) es del 43,7 %. Sin embargo, el porcentaje de mujeres profesoras de cursos de formación inicial (el 53,2 %) se sitúa muy por encima de esta media. En cambio, su participación como ponentes de formación continua de carácter nacional (el 36,0 %) se sitúa muy por debajo y resulta especialmente bajo en el caso de las actividades internacionales (programas de cooperación al desarrollo consistentes en cursos de cooperación internacional impartidos por fiscales españoles). Asimismo, la participación de las mujeres como ponentes en los cursos de especialización de Policía Judicial se mantiene en tasas relativamente bajas (el 39,2 %). Cabe concluir de todos estos datos que, a pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos selectivos de formación inicial), en cambio, el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (56,3 % de media), aunque este porcentaje es mucho más alto en formación continua (64,0 %) y significativamente más bajo en formación inicial (46,8 %). La tendencia general del periodo 2008 a 2010 al incremento de la participación de las mujeres en las actividades docentes del CEJ (36 % de mujeres en 2009 y 44 % en 2010) se ha ralentizado desde 2012, manteniéndose en cotas próximas al 43 %. Si se comparan estos datos con los de 2010 y 2011, se pueden adelantar las siguientes conclusiones:

- o. Se incrementa la tendencia a la participación de las mujeres en los cursos selectivos de Formación Inicial (71 % en 2010, 72,6 % en 2012 y 75,9 % en 2013).
- p. Al mismo tiempo, se incrementa, aunque más moderadamente, la tendencia a la participación de mujeres como coordinadoras, profesoras o tutoras de cursos selectivos de formación inicial (50,0 % en 2012 y 53,2 % en 2013) y como directoras o ponentes de actividades de formación continua (33 % en 2012 y 36 % en 2013).
- q. Se concluye que es en este ámbito formativo (Formación Continua) donde, a pesar de que los asistentes son mayoritariamente mujeres (62,9 %), la participación como directores o ponentes es mayoritariamente masculina (64 %).

Previsión de resultados

A través de estos programas presupuestarios (111Q y 111R) el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, prevé realizar las siguientes actuaciones en 2015:

- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género: al asegurar un mínimo de un curso o seminario directamente dirigido a tratar cuestiones relacionadas directamente con la igualdad de género en cada curso selectivo de formación inicial dirigido a la Carrera Fiscal (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar el número de horas destinadas a esta formación.
- De igual modo, se pretende incrementar un 25 % el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.
- Continuar promoviendo la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúa de aquí a los alumnos de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos).

Así, en la elaboración del Plan de Formación anual para 2015 se persiguen los siguientes objetivos: Incrementar la participación femenina entre los coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial hasta el 55 %, una vez conseguido incrementar este porcentaje desde el 46 % de 2009. Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 36 % actual al 40 % en dos años. Mantener la tasa actual (58 %) de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación). Hay que destacar que el organismo aseguró en 2013 el objetivo marcado el año anterior de elevar esta tasa por encima del 50 % (la tasa de participación femenina en actividades de formación continua de carácter internacional fue del 47 % en 2012). Para ello, se propone llevar a cabo las siguientes iniciativas:

- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los puestos del organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, pre-directivos y de asesores.

PROGRAMA 112A: Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de la Administración de Justicia.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico que no debe suponer un mero reconocimiento formal sino un objetivo básico que ha de proyectarse sobre todos los ámbitos de actuación.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en este programa se manifiesta especialmente en la instrumentación de acciones positivas a favor de colectivos de mujeres de especial vulnerabilidad, como son las víctimas de la violencia de género.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	61.2	Formación para la igualdad
LOPJ 1/2004	50	Reforzar la protección judicial de las víctimas de violencia de género
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 2	En el ámbito de sus competencias, se facilitará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Eje 3/ Objetivos 1, 2, 3 y 4	En las acciones de prevención frente a la violencia de género, se actualizará el protocolo de las OAV y se reforzarán la formación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género Mejorar la respuesta del Ministerio en materia de formación y sensibilización en la prevención de la violencia de género y en la igualdad de oportunidades Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables. Reforzamiento de la protección judicial de las víctimas de la violencia de género En el ámbito de sus competencias se implementarán acciones para visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres
	Eje 5/ Objetivo 1	Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, dirigidos a los operadores jurídicos
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo 2, 4, 5 y 6	Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones, al proponer una consignación presupuestaria que financie la realización de la operación 6909, prevista en el Plan Estadístico Nacional En el marco de sus competencias, el Ministerio cumplirá con el principio de igualdad y contratación pública responsable Se mejorarán los informes de impacto de género mediante el reforzamiento de la comunicación del SIRAJ con el Registro de violencia doméstica y de género, así como con otros Registros del Ministerio Impulsar el funcionamiento del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer

Como consecuencia de las leyes citadas, y la adaptación al PEIO como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrollan actividades como son:

- Garantizar el funcionamiento de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.

- La creación del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- La creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas.
- Incremento de las unidades de valoración integral y reestructuración de su organización para garantizar que en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un médico o médica forense.
- Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo dirigidos a los operadores jurídicos.
- Potenciar el Convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos para la atención personalizada en las oficinas de asistencia a las víctimas.
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia, el actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Consejo General de la Abogacía Española, que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que vayan a incorporarse al turno del oficio especializado en violencia de género en todo el territorio nacional con la finalidad de que adquieran una preparación especializada en materia de violencia de género que les permita articular la mejor defensa a las víctimas no solo en el proceso principal, sino también en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

En aplicación del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se ha llevado a cabo la modificación del Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre Constitución y Funcionamiento del Consejo Fiscal, para contribuir de forma directa en la disminución de las desigualdades que por razón de sexo pudieran darse en la constitución del mencionado Consejo, al aplicarse el principio de paridad entre hombres y mujeres a las candidaturas para las elecciones de los vocales del Consejo Fiscal.

También se creó una Comisión de Igualdad, en el seno del Consejo Fiscal, que se encarga del estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal.

Identificación de actuaciones previstas

Los objetivos y las acciones positivas propuestas podrían sintetizarse en:

- Reforzamiento de la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante el mantenimiento de las dotaciones de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, fiscalías especializadas, unidades forenses de valoración integral y reestructuración de su organización.
- Intensificación de la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género aunando criterios en este campo.

- En el seno de la Comisión Interministerial para la erradicación de la violencia de género, desde este Ministerio, se han formulado las siguientes líneas de actuación:
 - En materia de prevención y sensibilización, la actualización del protocolo de las oficinas de Asistencia a Víctimas (OAV), para el impulso de la formación en materia de violencia de género de los profesionales de los distintos ámbitos dependientes del Ministerio de Justicia.
 - En materia de protección y detección, impulso del protocolo de valoración del Riesgo Forense Integral; implantación en las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) de los IML dependientes del Ministerio de Justicia; de un protocolo de Valoración Psicológica del Riesgo de Violencia de género; aprobación del Reglamento regulador de las OAV, colaboración con el CGPJ, Delegación de Gobierno y Ministerio de Justicia para la armonización de los datos estadísticos de cada Institución e integración paulatina de los equipos psicosociales en los IML dependientes del Ministerio de Justicia.
 - En el ámbito de la asistencia integral, las medidas propuestas, han sido además de la actualización del Protocolo de las Oficinas de asistencia a víctimas y aprobación de su Reglamento, la actualización del protocolo de los IML (Institutos de Medicina Legal) de atención a las víctimas de violencia de género.
 - Por lo que respecta a los menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad, destaca la propuesta de elaboración de un Protocolo de atención a menores en los IML y de las OAV, elaboración de un Protocolo en las OAV de evaluación de la vulnerabilidad y análisis de las especificidades forenses y psicosociales en caso de trata de seres humanos con fines de explotación sexual que permita, de ser necesario, la elaboración de un protocolo específico de actuación.
- Además, en el marco de la actuación conjunta del Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, CGPJ y la Fiscalía General del Estado, se ha elaborado un Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género. Se consensuó el texto definitivo, en este momento, sólo resta el trámite formal de la firma para cada una de las partes intervinientes.
- Se han realizado, también, desde la DG y la SGOCT una serie de propuestas de reformas normativas, que afectarían a la Ley de Enjuiciamiento Criminal y a la ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que se encuentran en fase de estudio en la Comisión Independiente que está constituida, tendentes a tratar de mejorar la normativa existente, adaptándola a la situación actual, reforzando los mecanismos de protección y evitando la victimización secundaria de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Y por lo que respecta al marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, se ha celebrado la Comisión Permanente del mismo, y al aprobarse en julio de 2013 el acta de la reunión, se fijaron las líneas de actuación de la Delegación de Gobierno, del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer y demás propuestas pertinentes para contribuir a la erradicación de la violencia de género.

Desde el Ministerio de Justicia se vienen promoviendo otras acciones tendentes a la efectiva garantía de la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se pueden destacar:

La Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional (RESEJ) tiene la misión de constituir una estructura a nivel nacional que canalice todas

las consultas en materia de Cooperación Jurídica Internacional que sean competencia de los Secretarios Judiciales. Esta Red constituye una herramienta de apoyo y colaboración con las instituciones, organizaciones o estructuras nacionales e internacionales que tengan atribuida competencia en materia de Cooperación Jurídica Internacional.

Esta Red está integrada por 31 puntos de contacto, distribuidos por todo el territorio nacional. Para la selección de estos miembros de la Red se han seguido criterios de igualdad de género, con el ánimo de garantizar la plena participación de ambos sexos en la misma.

El sistema integrado de registros administrativos de apoyo a la actividad judicial (SIRAJ) regulado por el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero (BOE de 7 de febrero), modificado por Real Decreto 1611/2011, de 14 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), constituye un sistema de información de carácter no público cuyo objetivo es servir de apoyo a los órganos judiciales, Ministerio Fiscal y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de policía de las Comunidades autónomas y otras administraciones públicas y está compuesto por los siguientes registros:

- Registro Central de Penados.
- Registro Central de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no firmes.
- Registro Central para la protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género.
- Registro Central de Rebeldes Civiles.
- Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 1611/2011, de 14 de noviembre quedan incorporadas al SIRAJ las informaciones correspondientes a las notas de condena relacionadas con las personas jurídicas.

En relación con el tema de violencia doméstica y de género, otro objetivo para el año 2014 es completar el proceso de remisión de datos desde el registro de medidas cautelares/ violencia doméstica y de género a la base de datos de señalamientos nacionales del Ministerio del Interior, mejorando las comunicaciones entre los órganos judiciales y las FF y CC de Seguridad del Estado. El SIRAJ, y en particular el Registro de Violencia Doméstica y de Género, ofrece información sobre la existencia de órdenes de protección en vigor, busca y captura o de detención y medidas cautelares, cuya eficaz comunicación al Ministerio del Interior ha de contribuir a la mayor eficacia en la protección de las víctimas.

Otro objetivo es el desarrollo del funcionamiento de un módulo de gestión documental que permite el anexo de resoluciones judiciales y otros documentos; dictámenes periciales, declaraciones, etc. en los procedimientos en los que se encuentre grabada una requisitoria. El juez que resuelva sobre la situación personal del requisitoriado podrá consultar esta documentación desde la propia aplicación, en cualquier órgano del territorio nacional. Se pretende así dar cumplimiento al mandato establecido en el art. 516 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

La Integración del SIRAJ con los Sistemas de Gestión Procesal va a permitir establecer un sistema de remisión de datos desde las aplicaciones de gestión procesal al sistema integrado de Registros, suprimiendo la necesidad actual de remitir la información de

nuevo desde los juzgados, cuando ya se encuentra incorporada a la gestión procesal. Ello conllevará, por un lado la máxima agilidad en la recepción de los datos con la consiguiente ventaja para las víctimas, y por otro, la simplificación de los procesos de grabación de datos desde las unidades judiciales.

Por otra parte, dentro del proyecto SIRAJ, la Administración de Justicia va a llevar a cabo, un completo sistema de estadísticas basado en un 'Cuadro de Mando', herramienta estadística que se sigue desarrollando, y que, al igual que las propias aplicaciones, permitirá extraer datos estadísticos de los diversos registros del sistema en su conjunto, conectando dicha herramienta al Registro de Penados y de Sentencias Firmes de Menores. Ello completará y mejorará el sistema de información de forma que permita tomar las decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la Violencia de género.

También se recogen actuaciones en relación con la Violencia de Género, en la aplicación procesal Minerva NOJ, especialmente en el sistema de alarma de notificación a víctimas.

De conformidad con el Test de Compatibilidad del Consejo General del Poder Judicial, se han acometido importantes modificaciones en la aplicación de la gestión procesal Minerva NOJ, de cara a dar cumplimiento a la obligatoriedad prevista en el Código Penal (artículos 104, 109 y 506) de notificar a las víctimas de delitos de violencia de género o doméstica, cualquier acto procesal que pueda afectar a su seguridad.

A partir de la información existente en el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género, el INE ha publicado en Mayo de 2014, en virtud del Acuerdo de colaboración suscrito entre ese Registro y el propio INE de 3 de julio de 2007, la **Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género 2013**.

De esta publicación, es de destacar el dato de que el número de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2013, fué de 27.122 mujeres, un 6,9 % menos que en 2012 y el de víctimas de violencia doméstica fue de 7.060 personas descendiendo un 3,3 %.

En consecuencia, la tasa de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2013, fue de 132,6 por cada 100.000 mujeres de 14 y más años.

En el **Real Decreto 1658/2012 de 7 de Diciembre** se publica el **Plan Estadístico Nacional 2013-2016**, y es importante señalar que para la operación 6909 (Estadística de Víctimas por Violencia de Género a manos de pareja o ex-pareja), prevista en dicho Plan, se prevé una consignación presupuestaria para financiar la realización de esta estadística durante el cuatrienio indicado.

En esta Estadística, uno de los colectivos fundamentales objeto de estudio será el de "Mujeres fallecidas por violencia de género y agresores", y se analizarán del mismo, variables como edad y nacionalidad del fallecido/a, ídem del agresor/a, relación entre este último y la víctima, etc.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 66,01 % de mujeres y un 33,99 % de hombres.

En el marco específico de la formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia el porcentaje de asistencia a los cursos de formación es de un 68% de mujeres frente a un 32 % de hombres.

Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROGRAMA 113M: Registros vinculados con la Fe Pública.

CENTRO GESTOR: Dirección General de los Registros y del Notariado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas maestras que han guiado los objetivos de la Dirección General de los Registros y del Notariado en 2014, y que deben continuar en el ejercicio de 2015, han estado presididas por una política activa en la adecuación, renovación y mejora en el desempeño de sus actividades, atendiendo a la demanda social del siglo XXI.

Dentro del marco de la política y estrategia diseñada por el Ministerio de Justicia, la Dirección General de los Registros y del Notariado, ha procurado y procurará la adaptación de los procedimientos y de la estructura de servicios prestada desde la Administración, a los postulados, de una parte, de mejora del sistema jurídico y, de otra parte, de simplificación de trámites y reducción de costes para el ciudadano (sin distinción de sexo).

La Dirección General de los Registros y del Notariado se ha implicado en el camino recorrido desde el Tratado de Roma, no sólo respecto a la promoción de los derechos de los ciudadanos, entre ellos los derechos fundamentales, en los que se inserta el principio de igualdad (libertades y derechos sociales y políticos, política de protección del consumidor),sino tambien,respecto a las mejoras del orden jurídico económico.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	3 y 4	Cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y de tutela contra la discriminación
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Contribuir a la igualdad en los ámbitos de actuación del Centro Directivo, principalmente en lo que afecta al empleo
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres para el acceso al cuerpo de Notarios y Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles y en el ejercicio de sus funciones

Identificación de actuaciones previstas

Con carácter general, ha de señalarse que este Centro Directivo, en el marco de sus competencias, contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en sus distintos ámbitos de actuación, pero fundamentalmente en la prestación de servicios a la ciudadanía: tramitación de la adquisición de la nacionalidad española y acceso al sistema público de seguridad jurídica preventiva. Los principios del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014 – 2016 rigen asimismo plenamente la ordenación de los colectivos a los que de forma prioritaria se dirige la actuación de la Dirección General.

C) Análisis de Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 2.054 hombres y 803 mujeres. En las oposiciones libres convocadas desde Septiembre de 2007 hasta la actualidad se viene constatando que las mujeres han ido equiparándose, poco a poco, en cuanto a número a los hombres en su condición de fedatarios públicos. De hecho, en la última convocatoria al cuerpo de Notarios de fecha 23 de noviembre de 2011 aprobaron el mismo número de mujeres (45) que de hombres (45).

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 15 de julio de 2014, su estructura numérica la constituyen 615 hombres y 450 mujeres. En la última oposición, convocada el 14 de julio de 2011, aprobaron 13 hombres y 33 mujeres.

En cuanto al impacto de la igualdad de género en los Tribunales calificadoros de oposiciones, tanto para el cuerpo de Notarios como para el de Registradores de la Propiedad se puede afirmar que se está avanzando para conseguir la igualdad efectiva de género en la composición de los tribunales calificadoros de las oposiciones, existiendo en la actualidad prácticamente paridad en los mismos.

Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres al ejercer la función calificadora en los tribunales de oposiciones, tanto para el cuerpo de Notarios como para el de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles.

PROGRAMA 135M: Protección de datos de carácter personal.

CENTRO GESTOR: Agencia Española de Protección de Datos.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el marco de la Política de Gasto de Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias se encuentra el Programa 135M “Protección de datos de carácter personal”, cuya ejecución única está atribuida a la Agencia Española de Protección de Datos, ente de Derecho Público que actúa con personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica e independencia en el desarrollo de sus competencias,

fundamentalmente consistentes en garantizar el cumplimiento y aplicación de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, dictada en desarrollo del artículo 18 de la Constitución, con el objeto de garantizar y proteger el derecho fundamental a la protección de datos personales.

Este Programa de Gasto se ha estructurado en torno a 3 objetivos estratégicos que, a su vez, se desarrollan en siete objetivos concretos:

Normalizar la cultura de la protección de datos, mediante el acercamiento del derecho fundamental a los ciudadanos

- Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Velar por el respeto de los derechos de los abonados y usuarios por parte de los agentes que ejercen actividades comprendidas en la Ley General de Telecomunicaciones y en la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

Difundir el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal

- Proporcionar a los ciudadanos información sobre los derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley General de Telecomunicaciones y la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.
- Mantener el Registro General de Protección de Datos con la inscripción de los ficheros de datos personales notificados, con el fin de que los ciudadanos sepan dónde ejercitar sus derechos.
- Informar los proyectos de disposiciones generales que afecten a la normativa de protección de datos de carácter personal o a los abonados y usuarios en materia de telecomunicaciones o de los servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.
- Participar y cooperar en foros internacionales sobre protección de datos.

Impulsar el uso de las nuevas tecnologías para el ejercicio del derecho fundamental

- Impulsar la implantación de modernos sistemas de certificación electrónica, de acuerdo con lo previsto por la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica y la creación de la sede electrónica y del registro electrónico de acuerdo con la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y con el Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/	3 y 4	El principio de igualdad y tutela contra la discriminación

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	44	El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	61.2	Formación para la igualdad
PEIO 2014-201	Eje 2/ Objetivo 2 y 3	Adoptar las medidas necesarias para garantizar facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia En el ámbito de sus competencias, la AEPD velará por el reforzamiento de r la corresponsabilidad y el cambio de usos del tiempo
	Eje 3/ Objetivo 1	Garantía y preservación de otros derechos ligados a la vertiente de la lucha contra la violencia de género
	Eje 6/ Objetivo.4	En el ámbito de sus competencias, la AEPD garantizará la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la sociedad de la información
	Eje 7/ Objetivos 2 y 4	En el ámbito de sus competencias, la AEPD, desarrollará y adecuará las estadísticas e investigaciones necesarias para preservar la igualdad de trato entre las mujeres y los hombres Se respetará estrictamente la normativa que permita aplicar estrictamente el principio de igualdad y contratación pública responsable

El principio de transversalidad de la igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, combinado con su carácter informador de todo el ordenamiento jurídico (reconocido en el artículo 4 de la citada norma) determina que las actuaciones de la Agencia Española de Protección de Datos, en el ejercicio de sus funciones, deben estar informadas por el principio de igualdad efectiva.

Identificación de actuaciones previstas

En concreto, en el ejercicio de las actividades propias de la AEPD, los objetivos de la política de igualdad se ven afectados desde dos puntos de vista bien diferenciados.

- *Ad intra*, por lo que se refiere al régimen interno de organización y funcionamiento de este ente. En este sentido, tal y como establece el Título V de la LOIEMH 3/2007, se vienen adoptando las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia, incluyendo la introducción de la igualdad como un objeto de estudio específico dentro del Plan de Formación.
- *Ad extra*, por la repercusión que el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas la AEPD puede tener en el ámbito de la igualdad de género. El derecho fundamental a la protección de los datos personales (reconocido en el artículo 18 de la Constitución) puede estar directamente conectado con la garantía y preservación de otros derechos ligados al derecho a la igualdad, especialmente en lo que a su vertiente de lucha contra la violencia de género se refiere, toda vez que el acceso a los datos personales de las víctimas de esta violencia puede estar

directamente vinculado con la comisión de estos actos de violencia contra las mujeres.

Puede considerarse que la actividad de la AEPD contribuye a la promoción y garantía del derecho a la protección de datos de carácter personal en términos de prevenir la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla.

Por otro lado, la AEPD participa activamente en diversos foros internacionales orientados a coordinar, a nivel supranacional, las políticas en materia de protección de datos, constituyendo una oportunidad de integrar el principio de igualdad en las relaciones exteriores de España en este ámbito.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en el desarrollo de las funciones que legalmente tiene atribuidas, no cuenta como objetivo específico la consecución de la igualdad de género, pero en la medida en que el mismo tiene un carácter profundamente transversal, es indudable que afecta tanto al funcionamiento ordinario de la AEPD (*ad intra*) como al desempeño de sus funciones (*ad extra*).

Desde una óptica interna, puede concluirse que la AEPD cumple escrupulosamente, con las directrices legales recogidas en el Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; en el Capítulo V del Título III (especialmente por lo que se refiere al artículo 49) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; y en el Plan Concilia; todo ello en relación a la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal.

Además, se ha previsto dentro del Plan de Formación para este año 2013 la convocatoria de un curso específico enteramente dedicado a estudiar los diversos aspectos de la igualdad de género. Es previsible que siga incluyéndose en la oferta de formación para próximos ejercicios.

Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere, toda vez que los únicos principios tenidos en cuenta al respecto son los de igualdad, mérito y capacidad y que a 31 de diciembre de 2013, contaba con una plantilla de 157 personas, 89 mujeres y 68 hombres.

Desde una óptica externa, y teniendo en cuenta la relación subrayada entre la debida promoción y garantía del derecho a la protección de los datos de carácter personal y la igualdad de género, puede entenderse que toda actuación desarrollada por la AEPD y orientada a esas labores de promoción y garantía del derecho de protección de datos repercute de manera positiva en la consecución de una mayor y mejor igualdad de género.

Previsión de resultados

Desde una óptica interna, puede concluirse que se seguirá dando fiel cumplimiento a los mandamientos legales relativos a favorecer y garantizar la igualdad de género en el ámbito de organización y funcionamiento de la AEPD y el impulsará la conciliación de la vida personal y profesional de todos los empleados de esta Agencia.

Desde una óptica externa, el progresivo incremento de las actuaciones que realiza la AEPD, tanto desde un punto de vista sancionador, como informador y de concienciación, aumentan la seguridad de los datos personales de toda la ciudadanía y tiene incidencia en la consecución de otros objetivos de carácter transversal, como es el respeto y garantía del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 921S: Asesoramiento y Defensa Intereses del Estado.

CENTRO GESTOR: Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Administración debe contar con los mecanismos necesarios para que su actuación se desenvuelva dentro de los cauces legales, asesorando a sus diversos órganos sobre el derecho aplicable a las situaciones planteadas y defendiéndoles ante los Tribunales de Justicia en las cuestiones contenciosas que en los mismos se produzcan, como consecuencia de la creciente fiscalización jurisdiccional de la actividad administrativa en todos sus órdenes, que deriva de la configuración constitucional del Estado de Derecho.

Además del asesoramiento del Estado en relación a sus actuaciones en torno a los órganos jurisdiccionales, es necesario que dicha organización preste funciones de asistencia jurídica, tendentes a proteger el principio de legalidad en la actuación administrativa, que exige el sometimiento pleno de la Administración Pública a la Ley y al Derecho (art. 103.1 de la Constitución). Funciones que deben ser ejercidas en garantía de los derechos de los ciudadanos, en perfecta armonía con la protección y defensa de los intereses generales.

La asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, en la doble faceta contenciosa y consultiva que se acaba de indicar, viene atribuida a la Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado, centro gestor responsable del Programa.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Como consecuencia de LOIEMH 3/ 2007, y la adaptación al PEIO como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, este programa se vincula con los preceptos siguientes:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	3 y 4	El principio de igualdad y tutela contra la discriminación
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 2	En el ámbito de sus competencias, los órganos gestores de este programa facilitarán la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus empleados

	Eje 3/ Objetivo 2	Intervenir en representación y defensa de la Delegación especial del Gobierno contra la Violencia sobre la mujer, en los procedimientos penales en los que se persone dicha Delegación
	Eje 4/ Objetivo 1	En el ámbito de sus competencias, se velará por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH
	Eje 7/ Objetivo 2	Necesidad de perfeccionar y ampliar los datos que integran las estadísticas judiciales para favorecer la visibilización de conflictos sociolaborales y familiares
	Eje 7/ Objetivo 3	Seguir participando de forma activa en la organización de los cursos y seminarios que sobre violencia de género se celebran en el CEJ

En relación con la Abogacía General del Estado, se ha de destacar, en primer lugar, que la asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, en la doble faceta contenciosa y consultiva, viene atribuida a la Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado, por virtud de lo dispuesto en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

A través de la función consultiva o de asesoramiento jurídico se persigue que la actuación de la Administración Pública quede plenamente sometida a la Ley y al Derecho, tal y como prevé el artículo 103 de la Constitución Española, y que respete en todo momento los derechos de los ciudadanos, entre los cuales se encuentra el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 del texto constitucional.

En la labor contenciosa que tiene atribuida la Abogacía General del Estado se debe señalar que, desde la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, interviene en representación y defensa de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer en determinados procedimientos penales en los que se persone esta Delegación al amparo de lo previsto en el artículo 29.2 de la norma que legitima a esta Delegación Especial del Gobierno “ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia”.

Identificación de actuaciones previstas

La Abogacía General del Estado, consciente de la importancia que tiene la formación y especialización de profesionales en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, participa de forma activa en la organización de cursos y seminarios que sobre esta materia se celebran en el Organismo Autónomo “Centro de Estudios Jurídicos”, asistiendo sus miembros también a los mismos por tener este Centro atribuida una parte de su formación jurídica y académica.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A junio de 2014, la composición del personal de la Abogacía del Estado es la siguiente:

COMPOSICIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Abogados del Estado en escalafón	487	154	641	24,0
Abogados del Estado en servicio activo	203	100	303	33,0
Personal de apoyo	128	295	423	69,7
TOTAL	818	549	1.367	40,2

Previsión de resultados

No se identifican posibles desigualdades de género.

SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA

121M Administración y Servicios Generales de Defensa

121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas

464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas

PROGRAMA 121M: Administración y Servicios Generales de Defensa.

CENTRO GESTOR: Órganos superiores y Centros Directivos del Ministerio de Defensa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa es llevar a cabo las funciones y actividades encomendadas a los órganos superiores y centros directivos del Ministerio de Defensa, concretamente el Órgano Central de la Defensa, el Estado Mayor de la Defensa, la Secretaría de Estado, la Subsecretaría y la Secretaría General de Política de Defensa, así como los Cuarteles Generales de la Armada y de los Ejércitos de Tierra, y del Aire. Su composición y competencias se definen en el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, modificado por el Real Decreto 524/2014, de 20 de junio.

Se incluyen en el programa todas las inversiones y gastos corrientes requeridos para dotar a dichos centros y organismos, del personal, edificios, instalaciones y medios materiales y económicos de funcionamiento requeridos para realizar eficazmente sus cometidos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el sector público
	Eje 2/ Objetivos 1 y 2	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad
		Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
	Eje 3/ Objetivo 1	Prevención de la violencia de género y sensibilización para su erradicación
	Eje 4/ Objetivo 1	Aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público
	Eje 6/ Objetivo 3 y 6	Evitar un tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación
		Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional
	Eje 7/ Objetivos 1, 2 y 5	Favorecer la generación de conocimiento
		Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones
Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género		
Eje 8 / Objetivo 6	Optimización del funcionamiento de Observatorios y Unidades de Igualdad	
LOIEMH 3/2007	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas
	77	Unidades de igualdad
LORG 9/2011 Derechos y Deberes FAS	4	Igualdad de género y su garantía en todas las fases de la carrera profesional
	22	Disponibilidad para el servicio y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
Plan Acción R. 1325	Objetivo 1.1	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación ámbito nacional
	Objetivo 1.4	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación en organizaciones internacionales
L39/2007 Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
L 7/2007 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres
	Título III	Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	8	Protección de la maternidad

Identificación de las actuaciones previstas:

La incorporación de la mujer se ha configurado como un rasgo claramente distintivo de las Fuerzas Armadas del Siglo XXI, diferenciándolas de su tradicional composición exclusivamente masculina. En 1988, por primera vez en su historia, se reguló el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, si bien, con limitación de Cuerpos y Escalas.

En 1999, se reguló la plena equiparación para hombres y mujeres sin limitaciones de Cuerpos, Escalas o destinos operativos. Se ha conseguido la igualdad legal y desde este momento se trabaja para la igualdad efectiva, siendo especialmente importante la adopción de medidas de acción positiva y de políticas de igualdad.

En todo caso, esta equiparación ha permitido poder contar con mujeres en Escalas y destinos considerados hasta aquel momento como tradicionalmente masculinos: dotaciones de submarinos, paracaidistas, la Legión, etc.

Igualmente, se fomenta la participación de la mujer en operaciones internacionales, removiendo obstáculos para que toda mujer militar que deba o desee ser desplegada pueda hacerlo en condiciones de igualdad con respecto a sus compañeros varones.

Este programa abarca un abanico muy amplio de actuaciones. Entre ellas podrían señalarse, por guardar una relación más estrecha con los objetivos en materia de igualdad, las siguientes:

Dentro del ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de Política de Defensa dirigidas a implementar lo establecido en la Directiva de Defensa Nacional 1/2012 y en la Directiva de Política de Defensa. Dentro de tales actividades destaca el impulso a la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico. Aquí cobra especial relevancia la aplicación por el Ministerio de Defensa de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación.

Estas actividades guardan una especial relación con el Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, enmarcándose dentro de las medidas 165, 166, 167, 168 y 172.

Las actividades de fomento de la cultura de Defensa, Relaciones Institucionales y comunicación del Departamento. Comprende las actividades de fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa que incluyen campañas de divulgación y publicidad institucional, difusión de la información de carácter general del departamento y actividades de comunicación de la Defensa. En todas estas actividades se está aplicando el criterio de género y guardan relación con el Objetivo 6.3. del PEIO 2014-2014 y dentro de éste con la medida 150.

Dentro de las llamadas actividades generales, destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales y materiales del Ministerio, la prestación de servicios administrativos. Se incluyen, igualmente, las actividades de publicaciones y documentación, elaboración de estudios, encuestas e informes técnicos sobre estadística y ciencias sociales, información y asistencia a la ciudadanía sobre temas de Defensa.

Estas actividades dan cumplimiento a los objetivos 1.5 y 7.2 del PEIO 2014-201, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en las medidas 29, 203 y 206.

Actividades de Acción Social y Apoyo al Personal, donde se incluye el mantenimiento de una serie de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.

Estas actividades dan cumplimiento a los objetivos 2.1 y 2.2 del PEIO 2014-201, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en de las medidas 42, 43, 53, 56 y 57.

Entre las actividades del reclutamiento y selección del personal se encuentra la elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, igualmente las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.

Estas actividades dan cumplimiento al objetivo 1.5 del PEIO 2014-201, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en la medida 29.

Aplicación del criterio de género e igualdad en el Ministerio de Defensa. En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citada, la potenciación de la actividad del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos,

la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género. Igualmente, se continuará participando activamente en el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y en la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España tanto del ámbito ONU y OTAN, como de la UE.

Las actividades de este apartado, en especial las del Observatorio Militar para la Igualdad implican impulsar buena parte de las actividades indicadas en los puntos anteriores y realizar un seguimiento de estas. Además también dan cumplimiento a los Objetivos 7.2 y 7.5 del PEIO 2014-2016 y suponen el desarrollo de las medidas 203 y 206.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

En relación con el impacto de género de este programa, durante el período que abarca este informe se han realizado las actividades que se indican a continuación:

Textos normativos aprobados con impacto de género. Objetivo 7.5 del PEIO 2014-2016.

REALES DECRETOS
<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 1049/2013, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 187/2008, de 8 de febrero, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal laboral de la Red Hospitalaria de la Defensa • Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar • Real Decreto 378/2014, de 30 de mayo, por el que se modifica el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas, aprobado por Real Decreto 35/2010, de 15 de enero • Real Decreto 524/2014, de 20 de junio, que modifica el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa

ÓRDENES MINISTERIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Orden Ministerial 48/2013, de 27 de junio, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2013/2017 • Orden Ministerial 54 /2013, de 15 de julio, por la que se regulan las funciones, cometidos y facultades del empleo de suboficial mayor • Orden Ministerial 60/2013, de 5 de septiembre, por la que se modifican la Orden Ministerial 49/2010, de 30 de julio, por la que se establecen las normas de evaluación y de progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación, para la incorporación a la escala de oficiales y la Orden Ministerial 49/2011, de 28 de julio, por la que se establecen las normas de evaluación y promoción y repetición de cursos en los centros docentes militares que imparten enseñanza de formación para la incorporación a las escalas de suboficiales • Orden Ministerial 66/2013, 14 de octubre, por la que se modifica la orden 23/2013, de 18 de abril, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicio en Unidades, Centros Y Organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2013 • Orden Ministerial 67/2013, de 14 de octubre, que modifica la Orden Ministerial 39/2013, de 18 de junio, por la que se establecen las plantillas de Militares de Tropa y Marinería para el período 2013-2017 • Orden DEF71960/2013, de 16 de octubre, por la que se modifica la Orden DEF/2454/2011, de 6 de septiembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a las escalas de oficiales de los Cuerpos Jurídico Militar, Militar de Intervención y Militar de Sanidad, y a las escalas de oficiales y de suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares • Orden Ministerial 73/2013, de 29 de octubre, por la que se autoriza la incorporación de reservistas voluntarios para prestación de servicios de la Unidad Militar de Emergencias durante el año 2014 • Orden Ministerial 1/2014, de 9 de enero, que modifica la Orden Ministerial 06/2011, de 24 de febrero, por la que se fijan las especialidades complementarias y aptitudes en la Armada

- Orden Ministerial 16/2014, de 6 de marzo, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas para el año 2014
- Orden Ministerial 17/2014, de 10 de marzo, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del ministerio de Defensa durante el año 2014
- Orden DEF/853/2014, de 21 de mayo, por la que se modifica la Orden DEF/1097/2014, de 24 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas
- Orden Ministerial 33/2014, de 23 de mayo, que modifica la Orden Ministerial 64/2010, de 18 de noviembre, por la que se regulan los procedimientos para evaluar la competencia lingüística en los idiomas extranjeros considerados de interés en las Fuerzas Armadas

Convenios suscritos con impacto de género.

CONVENIOS SUSCRITOS

- Convenio específico al amparo del Convenio marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria para la realización de prácticas externas en unidades del Ejército del Aire por alumnos de dicha universidad. (Suscrito 26/06/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Institut Barcelona d' Estudis Internacionals (IBEI) para el desarrollo de un programa de cooperación educativa. (Suscrito 22/07/2013) (Expte:13/0004)
- Adenda al convenio marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Málaga, suscrito el 6 de noviembre de 2009, para la realización de actividades docentes, de investigación, de desarrollo tecnológico y de cualquier otro interés mutuo. (Suscrito 30/07/2013)
- Adenda al Convenio de colaboración suscrito entre el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio del Interior en materia de cesión de información a juzgados y tribunales, mediante la cual se amplía el objeto del mismo a los órganos judiciales de la jurisdicción militar. (Suscrito 31/07/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Deusto para la realización de las XVI jornadas sobre Unión Europea: "Seguridad y defensa en el marco de las relaciones internacionales". (Suscrito 02/09/2013)
- Resolución 420/38132/2013, de 25 de septiembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Consejería de Cultura de la Ciudad Autónoma de Melilla para la promoción y difusión de distintas actividades socioculturales en el Centro Cultural de los Ejércitos de Melilla. (Suscrito 10/09/2013)
- Adenda al Protocolo General de Actuación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el desarrollo de Políticas de Igualdad dirigidas al personal militar. (Suscrito 04/09/2013)
- Convenio de colaboración del Ministerio de Defensa con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Universidad Nacional de Educación a Distancia para el desarrollo de un programa de estudios universitarios en el Establecimiento Penitenciario Militar de Alcalá de Henares (Madrid). (Suscrito 16/10/2013)
- Resolución 420/38153/2013, de 15 de noviembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, para el desarrollo y la organización de un seminario sobre paz, seguridad y defensa. (Suscrito 16/10/2013)
- Resolución 420/38152/2013, de 15 de noviembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio con la Universidad Complutense de Madrid para la creación de la cátedra extraordinaria de Historia Militar (Suscrito 25/09/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa/Delegación de Defensa en la Ciudad de Melilla y el Centro Asociado a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en Melilla, para la difusión de la cultura entre ambos organismos en la ciudad de Melilla (Suscrito 19/09/2013)
- Acuerdo entre la Secretaría de Estado de Seguridad y el Ejército del Aire para la determinación de los apoyos en materia de enseñanza. (Suscrito 23/10/13)
- Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad San Pablo CEU para el desarrollo de un programa de cooperación educativa (Suscrito 27/09/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Fundación Museo Naval para la realización de un programa de actividades culturales para escolares (Suscrito 27/09/2013) (Expte: 13/0004)
- Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa/ Ejército del Aire y la Universidad de Salamanca. (Suscrito 25/07/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de la Laguna en Tenerife, para el desarrollo y la organización de una actividad sobre seguridad y defensa durante el año 2013. (Suscrito 13/09/2013)
- Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Burgos, para el establecimiento de un marco general de cooperación en el campo académico, científico y cultural de interés común. (Suscrito 12/11/2013)

- Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Fundación Universitaria San Pablo-CEU para el desarrollo de actividades que complementen la formación, el aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar en el ámbito civil y la promoción de la cultura de defensa. (Suscrito 18/11/2013) (Expte.13/0004)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Fundación Centro de Información y documentación internacional de Barcelona (CIDOB) para la realización de actividades de difusión y debate sobre la seguridad en el Mediterráneo. (Suscrito 20/11/2013) (Expte:13/0004)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Banco de Santander S.A (Ejército de Tierra) para el fomento y difusión de la cultura de defensa y la imagen institucional. (Suscrito /11/2013)
- Resolución de 21 noviembre de 2013, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, y la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, suscrito el 12 de diciembre de 2011, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas en el año 2013. (Suscrito 02/10/2013)
- Resolución de 21 noviembre de 2013, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad Autónoma de Galicia, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 02/10/2013)
- Resolución de 21 de noviembre de 2013, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de la Comunidad de Aragón, suscrito el 9 de noviembre de 2011, para el desarrollo de las actividades y financiación de la cesión de personal docente con la titulación y requisitos necesarios para impartir las enseñanzas correspondientes a los títulos de formación profesional de grado superior que tienen autorizados los Centros Docentes Militares de Formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (Suscrito 02/10/2013)
- Resolución de 21 de noviembre de 2013, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad de Madrid, para el desarrollo de actividades y financiación de la cesión de personal docente con la titulación y requisitos necesarios para impartir las enseñanzas correspondientes a los títulos de formación profesional de grado superior que tienen autorizados los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 02/10/2013)
- Resolución de 21 de noviembre de 2013, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad de Castilla y León, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 02/10/2013)
- Resolución 420/38160/2013, de 28 de noviembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, y la Universidad de Cádiz para la organización de las I jornadas comunicación y seguridad. (Suscrito 12/11/2013)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Asociación de Amigos de la Historia y la Cultura Militar del Ejército Español (AHCM) para la realización de diversas actividades de difusión de la cultura de defensa. (Suscrito 12/12/2013)
- Resolución 420381652013, de 10 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Rey Juan Carlos para el desarrollo de diversas actividades relacionadas con la seguridad y la defensa. (Suscrito 02/12/2013)
- Resolución 420/38166/2013, de 10 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Salamanca sobre materias docentes y relacionadas con la seguridad y la defensa (Suscrito 28/12/2013)
- Resolución 420/38167/2013, de 3 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Miguel Hernández de Elche para promover la colaboración en actividades educativas, culturales, sociales, de investigación y desarrollo tecnológico. (Suscrito 13/11/2013)
- Resolución 420/38173/2013, de 12 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y la Universidad de Santiago de Compostela para la realización de prácticas de estudiantes de las titulaciones de la Facultad de Geografía e Historia en el Instituto de Historia y Cultura Militar. (Suscrito 15/11/2013)
- Resolución 420/38169/2013, de 12 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio Marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Autónoma de Barcelona para la realización de actividades docentes, de investigación, de desarrollo tecnológico y de cualquier otro de interés mutuo (Suscrito 28/10/2013)
- Resolución 420/38170/2013, de 12 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria para la realización de actividades docentes, de investigación, de desarrollo tecnológico y de

- cualquier otro ámbito de interés mutuo (Suscrito 03/12/2013)
- Resolución 420/38171/2013, de 12 de diciembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Complutense de Madrid para la concesión de becas para la realización del máster en logística y gestión económica de la defensa. (Suscrito 02/12/2013)
 - Prórroga al Convenio de colaboración entre el Organismo Autónomo Cría Caballar de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa) y la Universidad de Zaragoza, para la investigación, formación especializada y cooperación en el campo de la docencia al amparo del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Zaragoza, suscrito el 9 de diciembre de 2009 (Suscrito 11/11/2013)
 - Acuerdo Marco entre el Ministerio de Defensa /CESEDEN y el Grupo Atenea seguridad y defensa, para colaborar en actividades relacionadas con la seguridad y defensa (Suscrito 09/01/2014)
 - Convenio de cooperación educativa entre la Universidad de Córdoba y el Organismo Autónomo Cría Caballar de las Fuerzas Armadas para la realización de prácticas académicas externas de estudiantes de Master. (Suscrito 03/06/2013)
 - Resolución 420/38007/2014, de 9 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid sobre materias docentes y relacionadas con la seguridad y la defensa. (Suscrito 05/12/2013)
 - Resolución 420/38010/2014, de 17 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica en Convenio de colaboración con el Servicio Andaluz de Salud para establecer las bases de cooperación entre la Clínica Militar de San Fernando (Cádiz) y el Servicio Andaluz de Salud. (Suscrito 16/01/2014)
 - Resolución 420/38013/2014, de 16 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la Cláusula Adicional Tercera, para el año 2013, al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid, en materia de asistencia sanitaria y para la realización de determinadas actuaciones en el terreno de la formación, de la participación de la sociedad civil en la defensa nacional y de la optimización de los recursos sanitarios (Suscrito 27/12/2013)
 - Resolución de 21 de enero de 2014, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 07/10/2013)
 - Resolución 420/3801/2014, de 28 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universitat Politècnica de Valencia, para la realización de prácticas tuteladas en unidades del Ejército del Aire por alumnos de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería del Diseño de esta universidad. (Suscrito 21/01/2014)
 - Resolución 420/38015/2014, de 24 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Universidad de León, para el desarrollo y la organización de actividades de seguridad y defensa. (Suscrito 20/12/2013)
 - Resolución 420/38021/2014, de 7 de febrero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de aplicación del Convenio marco con la Universidad de Murcia, para emprender colaboración entre el Ministerio de Defensa-Escuela Militar de Paracaidismo "Méndez Parada" y la Universidad de Murcia en diversas áreas de interés común, dentro del ámbito del paracaidismo militar. (Suscrito 28/11/2013)
 - Resolución 420/38024/2014, de 18 de febrero, por la que se publica el Convenio de cooperación educativa con la Universitat de Valencia y la Fundació Universitat-Empresa de la Universitat de Valencia para la realización de prácticas externas en el Centro de Historia y Cultura Militar Centro (Valencia). (Suscrito 11/12/2013)
 - Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y el Centro Privado de Formación Profesional Sanitaria "Claudio Galeno" para la realización de actividades formativas y de asesoramiento en materia de asistencia sanitaria en emergencias y catástrofes. (Suscrito 11/03/2014)
 - Resolución 420/38033/2014, de 18 de marzo, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Rey Juan Carlos para el desarrollo de programas de cooperación educativa. (Suscrito 19/12/2013)
 - Convenio de colaboración entre el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional CESEDEN, (Ministerio de Defensa) y la Fundación General de la Universidad Complutense de Madrid para la organización del curso "África Subsahariana. Conflictos, retos y responsabilidades europeas".(Suscrito 25/03/2014)
 - Resolución 420/38035/2014, de 25 de marzo, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y Universidad de Salamanca para la formación de operadores de vehículos aéreos no tripulados. (Suscrito 18/12/2013)
 - Resolución 420/38036/2014, de 10 de abril, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército del Aire) y el Centro Integrado Público de Formación Profesional del Complejo Educativo de Cheste (Valencia) para el depósito del avión T.12C-43. (Suscrito 31/03/2014)
 - Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Federación de Municipios de Madrid para la realización de acciones conjuntas que impulsen la incorporación al mundo laboral del personal militar de las Fuerzas Armadas, así como la consideración como mérito del tiempo de servicios prestados en la FAS como militar profesional de tropa y marinería para el acceso a la condición de personal laboral y

funcionario de las administraciones locales (Suscrito 10/04/2014)

- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa/Ejército del Aire y el Ayuntamiento de Zaragoza, para el desarrollo del curso de perfeccionamiento de protección de personalidades del Ejército del Aire por parte de miembros de la policía local (Suscrito 26/04/2014)
- Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa (Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar), para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. (Suscrito 07/05/2014)
- Convenio de colaboración entre el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN) y la Universidad Pontificia de Comillas sobre la realización de prácticas por parte de sus alumnos. (Suscrito 25/04/2014)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra - Centro Geográfico del Ejército) y el Centro de Capacitación CECAP S. COOP de Castilla la Mancha de iniciativa social para la colaboración en la formación previa a su inserción laboral
- Convenio de colaboración entre el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional, CESEDEN, (Ministerio de Defensa) y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) para la organización y desarrollo de una actividad sobre seguridad y defensa durante el año 2014. (Suscrito 27/05/2014)
- Resolución 420/38050/2014, de 13 junio, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de aplicación del Acuerdo Marco entre la Universidad Politécnica de Madrid y el Ministerio de Defensa para el establecimiento de un itinerario académico que facilite el acceso de los oficiales de la Armada a los estudios de Máster en Ingeniería Naval y Oceánica que se imparte en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales. (Suscrito 01/04/2014)

- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 30 de junio de 2014). Objetivo 1.5. del PEIO 2014-2016 medida 29.

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Militar	104.480	14.976	119.456	87,5	12,5
Civil funcionario	4.196	5.399	9.595	43,7	56,3
Civil laboral	10.091	5.797	15.888	63,5	36,5
Total	118.767	26.172	144.939	81,9	18,1

- Distribución del personal militar en servicio activo por Ejércitos y Cuerpos Comunes. (datos a 30 de junio de 2014). Objetivo 1.5. del PEIO 2014-2016 medida 29.

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Ejército de Tierra	66.626	9.052	75.678	88,0	12,0
Armada	17.857	2.530	20.387	87,6	12,4
Ejército del Aire	17.593	2.743	20.336	86,5	13,5
Cuerpos comunes	2.404	651	3.055	78,7	21,3
Total	104.480	14.976	119.456	87,5	12,5

- Mujeres Militares (datos a 30 de junio de 2014). Objetivos 1.5., 4.1. y 7.2 del PEIO 2014-2016. Medidas 29 y 203.

SERVICIO ACTIVO	MUJERES	% MUJERES/TOTAL P. MILITAR
Ejército de Tierra	9.052	12,0
Armada	2.530	12,4
Ejército del Aire	2.743	13,5
Cuerpos comunes	651	21,3
Total	14.976	12,5

EMPLEOS MÁXIMOS ALCANZADOS	EMPLEO	% MUJERES
Oficiales	Teniente Coronel 39 Comandante / C. Corbeta 271	6,8
Suboficiales	Brigada 18 Sargento Primero 196	3,7
Tropa y Marinería	Cabo Mayor 3 Cabo Primero 1.305	17

- Actividades contra la violencia de género y para proteger los derechos humanos de las mujeres en el ámbito internacional. Entre otros, Objetivos 3.1. y 6.6 del PEIO 2014-2016, medidas 166 y 168.

En este apartado merece una mención especial la participación del Ministerio de Defensa en la Cumbre “*End Sexual Violence in Conflict*” celebrada en Londres del 11 al 13 de junio de 2014.

La Cumbre fue convocada por el Ministro de Asuntos Exteriores británico y por la Embajadora especial de Naciones Unidas para los Refugiados y reunió a más de 140 países y Altos representantes de Organismos Internacionales, 1.000 expertos de los Gobiernos y las Administraciones, de la sociedad civil, líderes religiosos y supervivientes de estos crímenes.

En cuanto al papel de las Fuerzas Armadas en la prevención de este tipo de violencia, se propuso:

- Introducir en la formación militar y en la doctrina militar de todos los militares el acervo de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad y violencia sexual en conflicto (Resoluciones 1325 y 1820, entre otras).
 - Integrar la formación sobre género en todas las instituciones militares, estructuras y sistemas.
 - Formar a las tropas y mandos antes y durante el despliegue de una misión sobre género, protección de los civiles, los derechos humanos, la protección del niño y sobre la violencia sexual, incorporando contenidos en Derecho Internacional Humanitario, los Derechos Humanos y Derecho Penal.
 - Potenciar la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y en todos sus puestos.
 - Incorporar personal cualificado en asesoría de género en las operaciones internacionales, con acceso al mando durante la Misión.
- Participación de mujeres en Misiones Internacionales (datos a 1 de enero de 2014): Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, medida 168.

MUJERES MILITARES EN MISIONES INTERNACIONALES	% RESPECTO AL TOTAL EFECTIVOS DESPLEGADOS
Ejército de Tierra	6,9
Armada	11,3
Ejército del Aire	9,0
Total	8,2

- Fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa. Objetivo 6.3. del PEIO 2014-2014, medida 150. Actividades realizadas por el ejército del Aire:

- Video realizado y difundido a través de internet (página web y canal YouTube) en referencia a los 25 años de la mujer en las Fuerzas Armadas.
 - En los videos de difusión de las actividades del Ejército del Aire, siempre se incluyen planos de personal femenino, en los que realizan las mismas actividades que el personal masculino.
 - 5 intervenciones de personal militar femenino del Ejército del Aire en foros o conferencias relacionadas con el papel de la mujer en las FAS y su integración.
- Acción Social. Objetivos 2.1 y 2.2 PEIO 2014-201, medidas 42, 43, 53, 56 y 57.

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<i>Colegios</i>			
Armada	1	230	Curso 2014/2015
Ejército del Aire	1	638	
Total	2	868	
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	5	650	2 RESA externalizadas.
Armada	1	119	60 hombres 59 mujeres
Ejército del Aire	1	170	
Total	8	1.095	
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	448	
Armada	6	372	180 hombres 192 mujeres
Ejército del Aire	9	382	
Ministerio de Defensa	1	84	
Guardia Real	1	42	
Total	25	1.301	
<i>Residencias militares logísticas</i>			
Ejército de Tierra	35		
Armada	24	2.982	Camas
Ejército del Aire	6		
Total	65		
<i>Residencias de Descanso y atención a mayores</i>			
Ejército de Tierra	17		Todo el personal militar y sus familiares. 15 Res. Descanso + 2 Res. atención mayores.
Armada	6	336	Plazas. Todo el personal militar y sus familiares.
Ejército del Aire	8	6.220	Todo el personal militar y sus familiares
Total	35		
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	20	1.500	17 nacionales +3 internacionales.
Armada	1	10	4 hombres 6 mujeres
Ejército del Aire	3	100	10 plazas campamento CLIMS que organiza E. Tierra
Total	13		
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	25	119.000	

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
Armada	8	25.064	
Ejército del Aire	8	16.893	
Total	41		
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Preparación Acceso A. Militar.Tierra	1		
Preparación Acceso E. Militar. Armada	1		
Ludotecas Ejército del Aire	8	2.409	
Total	10		

- Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad. Organización o participación en actividades con contenido en materia de género, Objetivos 1.5., 7.2., 7.3 y 7.6 del PEIO 2014-2016. Medidas 29, 203, 206, 209 y 222, entre otras.

FECHA	ASUNTO	LUGAR
18 julio 2013	Asistencia al Pleno del Consejo de participación de la mujer	Ministerio de Sanidad Madrid
17-20 sept 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
10 octubre 2013	Asistencia al Pleno del Consejo de participación de la mujer	Ministerio de Sanidad Madrid
21-25 octubre 2013	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil	Delegación de Defensa de Melilla
4-7 nov. 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Delegación de Defensa de Tenerife
11 noviembre 2013	XVII curso Alta Gestión Recursos Humanos	Centro Superior de Estudios de la Defensa (CESEDEN). Madrid
18-21 novbre. 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
25-29 nov 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
20 enero 2014	Curso de ascenso a Comandante de Sanidad	Grupo de Escuelas de la Defensa. Madrid
22 enero 2014	Asistencia al Pleno del Consejo de participación de la mujer	Ministerio de Sanidad. Madrid
5 febrero 2014	Conferencias sobre Políticas de Igualdad en la Academia Básica de Suboficiales del Aire	Virgen del Camino. León
27 mayo 2014	Curso Superior Gestión RRHH Oficiales E. Tierra	Academia Logística E. Tierra Calatayud (Zaragoza)
27 junio 2014	Conferencia sobre Políticas de Igualdad y conciliación familiar en las FAS	Academia General del Aire. San Javier. Murcia

- Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad: Actividades Divulgativas. Objetivos 2.1 y 6.3. del PEIO 2014-2016 medidas 35, 150 y 151.

En el periodo que abarca este informe, ha tenido lugar una nueva edición del premio Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas para el año 2013. Este premio fue creado en recuerdo de la primera mujer militar española fallecida en cumplimiento de una misión internacional de paz. El premio otorga reconocimiento a la labor realizada por personas o instituciones cuyas actuaciones hayan contribuido a potenciar el papel de la mujer en la Fuerzas Armadas o a favorecer la igualdad de oportunidades.

En esta edición el premio se otorgó *ex aequo* a la iniciativa hispano-holandesa de capacitación de género en operaciones en reconocimiento a su labor formativa a nivel internacional que constituye un referente en la aplicación de la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325/2000 sobre Mujeres, Paz y Seguridad y a la soldado Sambra Bumedi Ali del Grupo de Regulares de Melilla n.º 52, en reconocimiento de su especial dedicación, capacidad de trabajo, espíritu de sacrificio y compañerismo sobresaliente y por constituir un ejemplo de excelencia profesional y de conciliación de la vida profesional y familiar en las Fuerzas Armadas.

La entrega del premio tuvo lugar el 4 de diciembre de 2013 en el Centro Superior de Estudios de la Defensa (CESEDEN) en Madrid, en el marco de los actos conmemorativos del XXV aniversario de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

Además el Observatorio y la Secretaría Permanente han organizado o participado en las siguientes actividades divulgativas:

FECHA	ASUNTO	LUGAR
25 julio 2013	Entrevista sobre "25 años de la mujer en las FAS" Diario El País	Ministerio de Defensa. Madrid
17 octubre 2013	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar (*)	Acuartelamiento Aéreo de Tablada. Sevilla
21 noviembre 2013	Participación en la Jornada Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las Administraciones Públicas	INAP. Madrid
16 diciembre 2013	Participación en la Jornada del Principio de Igualdad	Ministerio de Defensa. Madrid
15 enero 2014	Entrevista sobre mujeres militares a Es Radio	Ministerio de Defensa. Madrid
19 febrero 2014	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar (*)	Base Aérea Cuatro Vientos. Madrid
27 marzo 2014	Participación en el seminario "Mujer, Paz y Seguridad"	Universidad Rey Juan Carlos. Campus de Vicálvaro: Madrid

(*) Esta actividad se organiza conjuntamente con el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas y el Servicio de la División de Apoyo al Personal, ambos adscritos a la Subsecretaría de Defensa.

- Actividad del Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad. Actividades para promover la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en el ámbito internacional. Entre otros, Objetivos 3.1. y 6.6 del PEIO 2014-2016, medidas 166 y 168.

FECHA	ASUNTO	LUGAR
30.sept.- 4 oct. 2013	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations".	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia
21-25 octubre 2013	Curso "Asesor de Género en operaciones"	Mando de adiestramiento y doctrina del Ejército de Tierra (MADOC). Granada
18-22 nov 2013	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Netherlands Defence College. La Haya – Holanda
26 noviembre 2013	Visita al Observatorio Militar de Igualdad de la Representante Especial del Secretario General OTAN para la R. 1325	Ministerio de Defensa. Madrid
18 diciembre 2013	Visita al Observatorio de Igualdad de una delegación femenina de personal de seguridad Palestino. Programa Masar	Ministerio de Defensa. Madrid
20-24 enero 2014	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations"	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia
30 enero 2014	Seguimiento del Plan de Acción del Gobierno de España sobre la Resolución 1325. Reunión con la Sociedad Civil	Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Madrid
24 febrero 2014	Conferencias sobre asesoría de género en operaciones en el XXV Curso de Misiones de Paz	Escuela de Guerra del Ejército de Tierra. Madrid
29-30 abril 2014	4º Seminario sobre Perspectivas de Género en las Fuerzas Armadas. Presidencia española de la Iniciativa 5+5	El Escorial. Madrid
12-16 mayo 2014	Reunión Anual Comité Perspectivas de Género de la OTAN (NCGP)	Cuartel General OTAN. Bruselas (Bélgica)
2-6 junio 2014	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia Militar Don Quijote. Madrid

- Actividad del Observatorio Militar para la Igualdad. Servicio de información a particulares. Objetivos, 7.2. y 7.6 del PEIO 2014-2016. Medidas 206 y 222.

SERVICIO DE INFORMACIÓN	
Visitas página web 2º semestre 2012 – 1er semestre 2013	2.810
Consultas telefónicas atendidas 2º semestre 2013 – 1er semestre 2014	224
Correos electrónicos respondidos 2º semestre 2013 – 1er semestre 2014	675

Previsión de resultados

Con las actuaciones indicadas en el apartado anterior se promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las Fuerzas Armadas, la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas y la protección de las víctimas de violencia de género. Igualmente, se facilita la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal de sus miembros.

Además, buena parte de las actividades incluidas en este programa contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y de los Objetivos que el Plan de Acción del Gobierno de España establece para su aplicación, de la Ley

Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

PROGRAMA 121N: Formación del Personal de las Fuerzas Armadas.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Defensa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa incluye todos los gastos de la actividad docente y de los centros militares en que se desarrolla esta formación. Su finalidad es proporcionar a los miembros de las Fuerzas Armadas la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender a las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

La enseñanza en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional.

La enseñanza de formación tiene como finalidad la preparación para el ejercicio profesional y la capacitación para la incorporación a sus respectivas escalas (de oficiales, de militares de complemento, de suboficiales, de tropa y marinería y de reservistas voluntarios). Comprende formación militar general y específica y la formación técnica correspondiente a cada escala.

La enseñanza militar de perfeccionamiento tiene como finalidad preparar al militar profesional para la obtención de especialidades, tanto las que complementan la formación inicial recibida como las que permitan adaptar o reorientar su carrera y actualizar o ampliar los conocimientos para el desempeño de sus cometidos e incluirá títulos del sistema educativo general y específicos militares.

Los altos estudios de la defensa nacional son los que se relacionan con la paz, la seguridad y la defensa y la política militar, orientados tanto a los profesionales de las Fuerzas Armadas como a otros ámbitos de las Administraciones Públicas y de la sociedad.

Los centros directivos responsables de la gestión del programa son el Órgano Central de la Defensa (Estado Mayor de la Defensa y Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar) y el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire a través de sus respectivas Direcciones de Enseñanza.

En el curso 2011-2012 se implantó el nuevo modelo de Enseñanza de Suboficiales, basado en la autorización por parte del Ministerio de Educación para que en una red de nueve centros se impartan enseñanzas conducentes a títulos oficiales de Técnico Superior (un total de 15 títulos).

Se pretende reforzar la enseñanza de perfeccionamiento (oficiales) con la concesión de becas para la realización de cursos de posgrado (master universitarios oficiales) de interés para el funcionamiento de los órganos de gestión y administrativos del ámbito del Ministerio.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 1/Objetivo 1.5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el sector público
PEIO 2014-2016	Eje 2/Objetivo 2.2	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
	Eje 4/Objetivo 4.1	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito público
	Eje 7/Objetivo 7.3	Promover la formación y la sensibilización
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar
	61	Formación para la igualdad
	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección
L39/2007 Carrera Militar	6.1	Igualdad efectiva mujeres y hombres en acceso, formación y carrera militar
	56.1 y 6	Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso
		En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas
72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto	
RD 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	18	Protección de la maternidad

Identificación de las actuaciones previstas

En 1999, se reguló la plena equiparación para hombres y mujeres militares sin limitaciones ni de Cuerpos ni Escalas ni de destinos operativos, consiguiéndose así la plena igualdad legal. Desde este momento, se trabaja para hacer que la igualdad proclamada en la norma sea real. Uno de los instrumentos que más contribuyen a esta igualdad es precisamente este programa, que es determinante para acceder a la profesión militar y para su progresión en la misma.

En los distintos niveles de enseñanza en las Fuerzas Armadas (la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional) se han introducido medidas para el cumplimiento de los objetivos específicos en materia de igualdad indicados en el apartado anterior.

De acuerdo con el Objetivo 4.1 del PEIO 2014-2016, los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuan a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, ya citado, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

En las pruebas se aplican medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo. Se trata de medidas a las que pueden acogerse las militares alumnas por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto para que puedan desarrollar en condiciones de igualdad los estudios militares de que se trate. Se evita de esta manera que las situaciones de embarazo, parto o posparto puedan suponer una penalización de su carrera militar o una desventaja respecto a sus compañeros varones. (Objetivo 2.2 del PEIO 2014-2016, medida 57).

Las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que en las pruebas físicas para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas. (Objetivo 1.1 del PEIO 2014-2016, medida 1).

Además, las pruebas de acceso incluyen en su temario contenidos sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Paulatinamente estos contenidos se están incluyendo en los estudios militares de perfeccionamiento y en los altos estudios de la defensa nacional. (Objetivos 1.5 y 7.3. del PEIO 2014-2016, medidas 29, 208 y 209).

Hasta la fecha, y debido a que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es muy reciente, son pocas las mujeres que han podido optar a los niveles más altos de los estudios militares. Este programa favorece el acceso de la mujer a este nivel superior de la enseñanza militar al establecer medidas a las que pueden acogerse las alumnas cuando por razones derivadas de su propia condición de mujeres no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Alumnado en los distintos niveles de enseñanza militar. Objetivos 1.5. y 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 29, 208 y 209.

ALUMNOS ADMITIDOS 2013-2014	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
EMAD					
Núm. alumnos altos estudios defensa nacional	465	34	499	93,20	6,80
EJÉRCITO DE TIERRA					
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Tropa.	1.196	43	1.239	96,60	3,40
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Suboficiales	1.314	131	1.445	90,90	9,10
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Oficiales	1.107	46	1.153	96,00	4,00
Núm. alumnos enseñanza militar de perfeccionamiento	5.027	458	5.485	91,70	8,30
Total	8.644	678	9.322	92,70	7,30

ALUMNOS ADMITIDOS 2013-2014	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
EJÉRCITO DEL AIRE					
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Tropa.	295	21	316	93,00	7,00
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Suboficiales	530	76	606	87,00	13,00
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Oficiales	332	31	363	91,00	9,00
Núm. alumnos enseñanza militar de perfeccionamiento	1.641	233	1.408	85,80	14,20
Núm. Alumnos Altos Estudios Militares	42	0	42	100	0
Total	2.840	361	3.201	88,70	11,30

- Formación con contenidos en materia de género e igualdad. Objetivo 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 208 y 209.

INDICADORES 2013-2014	CURSOS / HORAS		DESTINATARIOS
EJÉRCITO DE TIERRA (*) (**)			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	4/2	1/1	243/496
EJÉRCITO DEL AIRE (***)			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	7	12	741

(*) El número de horas varía en función del nivel de enseñanza militar de que se trate: 1, 2, 3 u 8 horas. En el caso de Tropa se imparten conferencias sobre la LOIEMH.

(**) Contenidos de igualdad de género en los planes de estudios de la Academia General Militar.

PLAN ESTUDIOS de 1992

Asignatura: RR OO y Derecho Militar.

Cursos:

- 2º EMIEOF CG,
- Cuerpos Comunes de las FAS,
- Cuerpo de Intendencia,
- Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos
- Militares de Complemento del Ejército de Tierra.

Temas:

- TEMA XV. REALES ORDENANZAS: DEBERES Y DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.
- "RR OO FAS. Art. 13. Igualdad de género. *Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.*"
- TEMA XXIV. LEY DE LA CARRERA MILITAR. Situaciones administrativas. Situación de excedencia. "Excedencia por razón de violencia de género."

Asignatura: Ética y Reales Ordenanzas.

Cursos:

- Cuerpos Comunes de las FAS,
- Cuerpo de Intendencia,
- Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos,
- Militares de Complemento del Ejército de Tierra.

Tema:

- TEMA 3. REALES ORDENANZAS PARA LAS FUERZAS ARMADAS.
 - Título preliminar. *"También se ha querido destacar desde el inicio de las Reales Ordenanzas el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables, así como la Importancia del principio de igualdad de género."*
 - Art. 13. Igualdad de género. *"Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género."*

PLAN DE ESTUDIOS MILITAR NUEVO

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR BÁSICA I

Curso: 1º EMIEOF. Cuerpos Comunes de las FAS, Cuerpo de Intendencia, Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos, Militares de Complemento del Ejército de Tierra.

Tema:

- TEMA 2. REALES ORDENANZAS PARA LAS FUERZAS ARMADAS.
 - Título preliminar. *"También se ha querido destacar desde el inicio de las Reales Ordenanzas el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables, así como la Importancia del principio de igualdad de género."*
 - Art. 13. Igualdad de género. *"Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género."*

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR BÁSICA II

Curso: 1º EMIEOF

Temas:

- CAPÍTULO 3. POSICIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.
"...en el art. 6 de la Ley de la Carrera Militar se establece que la igualdad de trato y de oportunidades es un principio que en las Fuerzas Armadas se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta ley en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar. Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. En las normas correspondientes se incluirán también las medidas que sean de aplicación específica en el ámbito de las Fuerzas Armadas."
- CAPÍTULO 9. LEY DE LA CARRERA MILITAR. Situaciones administrativas. Situación de excedencia. *"Excedencia por razón de violencia de género."*

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR III

Curso: 4º EMIEOF

- Contenidos: " Genero e Igualdad en las Fuerzas Armadas"

ACTIVIDADES ACADÉMICAS RELACIONADAS

Curso: 3º Políticas de igualdad de género

- Ponencia 1: Presentación del seminario.
- Ponencia 2: Desarrollo desde los poderes públicos.
- Ponencia 3: Una necesidad laboral y social.
- Ponencia 4: El principio de no discriminación entre géneros.
- Ponencia 5: Causas de la violencia de género.
- Ponencia 6: La investigación judicial, primeras diligencias y medidas cautelares. La orden de alejamiento. La intervención del Ministerio Fiscal en el procedimiento penal.
- Ponencia 7: La protección de las víctimas en el aspecto social, laboral y psicológico.
- Ponencia 8: El Observatorio de la Mujer.
- Ponencia 9: Política social en las FAS.
- Ponencia 10: Las políticas de igualdad en las FAS, una vivencia personal.
- Ponencia 11: Proyectos de futuro para la mejora en las políticas de igualdad. Coordinación de las Administraciones implicadas.

(***) Introducción del criterio de género en la enseñanza de Formación y Perfeccionamiento del **Ejército del Aire**.

A partir del curso académico 2007/2007 se imparten contenidos sobre "Políticas de Igualdad y contra la violencia de género" elaborados por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, en colaboración con el antiguo Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas.

Los alumnos de Enseñanza Militar de Formación de Oficiales reciben esta formación según se indica a continuación:

- Alumnos del Cuerpo General que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 53/2010, dentro de la asignatura de Formación Militar.
- Alumnos del Cuerpo de Intendencia que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 9/2012, dentro de la Asignatura de Formación Militar I.
- Alumnos del Cuerpo de Ingenieros que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 10/204, dentro de la Asignatura de Psicología Social.

Los Alumnos de la Enseñanza de Formación de Suboficiales que cursan el Plan de estudios aprobado por la O.M. 16/2013, dentro del Módulo de Formación Militar General, estudian la LOIEMH 3/2007 y contenidos sobre género e igualdad en las FAS.

Los alumnos de la Enseñanza de Formación de Tropa, dentro del módulo de Formación Militar Básica reciben formación al objeto de conocer las normas éticas y los valores morales de comportamiento y convivencia.

Los Oficiales concurrentes a los Cursos de Adaptación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Ejército del Aire, dentro del Plan de Estudios aprobado por la O.M. 48/2009, cursan la asignatura de Política de Igualdad de Género.

- Observatorio Militar para la Igualdad. Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad, (también se indicaba en el programa 121M). Objetivo 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 208 y 209.

FECHA	ASUNTO	LUGAR
30 sept.- 04 oct. 2013	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations"	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia
21-25 octubre 2013	Curso "Asesor de Género en operaciones"	Mando de adiestramiento y doctrina del Ejército de Tierra (MADOC). Granada
18-22 nov 2013	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Netherlands Defence College. La Haya – Holanda
20-24 enero 2014	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations"	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia
24 febrero 2014	XXV Curso de Misiones de Paz. 2 horas	Escuela de Guerra del Ejército de Tierra. Madrid
2-6 junio 2014	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia Militar Don Quijote. Madrid
17-20 sept 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil. 25 horas	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
21-25 octubre 2013	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil. 25 horas	Delegación de Defensa de Melilla
4-7 nov 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil. 25 horas	Delegación de Defensa de Tenerife
11 noviembre 2013	XVII curso Alta Gestión Recursos Humanos. 2 horas	Centro Superior de Estudios de la Defensa (CESEDEN) Madrid
18-21 nov. 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil. 25 horas	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
25-29 nov 2013	Curso de políticas de igualdad para personal civil. 25 horas	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
20 enero 2014	Curso de ascenso a Comandante de Sanidad. 1 hora 30 minutos	Grupo de Escuelas de la Defensa. Madrid
5 febrero 2014	Conferencias sobre Políticas de Igualdad en la Academia Básica de Suboficiales del Aire. 2 horas	Virgen del Camino. León
27 mayo 2014	Curso Superior Gestión RRHH Oficiales E. Tierra. 2 horas	Academia Logística E. Tierra. Calatayud. Zaragoza
27 de junio de 2014	Conferencia sobre Políticas de Igualdad y conciliación familiar en las FAS para alumnos 5º curso. 2 horas	Academia General del Aire. San Javier. Murcia

- Órganos de evaluación en las Fuerzas Armadas. Objetivo 4.1 del PEIO 2014-2016.

COMPOSICIÓN ÓRGANOS DE SELECCIÓN/EVALUACIÓN FAS	% HOMBRES	% MUJERES
Dirección General Reclutamiento y Enseñanza Militar. Tribunales y Órganos de Selección.	79,37	20,63
Ejército de Tierra. Juntas de Evaluación.	76,00	24,00
Armada. Juntas de Evaluación.	92,50	7,50
Ejército del Aire. Juntas de Evaluación.	90,62	9,38

Previsión de resultados

Con las actuaciones llevadas a cabo en este programa se consigue de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y en la formación militar, (enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios) prevista en la Ley 39/2007, de carrera militar, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se tienen en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad efectiva. El programa no solo posibilita el acceso de la mujer a una profesión considerada tradicionalmente masculina, sino que, además, proporciona formación en materia de género e igualdad a todo el personal militar, que es, sin duda, un factor estratégico para la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, las medidas contenidas en este programa hacen posible que la mujer militar tenga una progresión profesional en condiciones de igualdad con sus compañeros varones, produciéndose así la ruptura de estereotipos y roles de género tradicionales, los cuales limitaban y cuestionaban la presencia y capacidad de la mujer en este ámbito profesional.

PROGRAMA 464A: Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Defensa, Subsecretaría de Defensa, Canal de Experiencias Hidrodinámicas de El Pardo (CEHIPAR), Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Estaban Terradas” (INTA).

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa incluye los créditos necesarios para impulsar el desarrollo tecnológico dentro de las Fuerzas Armadas, con el fin de dotar de una mayor eficacia y operatividad a los Ejércitos y la Armada, así como lograr un mayor desarrollo tecnológico a nivel nacional.

Las actividades de I+D+i de defensa tienen por finalidad contribuir a dotar a las Fuerzas Armadas españolas de sistemas de armas y equipos con el nivel tecnológico y las características de todo orden más adecuadas para sus futuras misiones y ayudar a preservar y fomentar la base industrial y tecnológica española de defensa.

Los centros directivos encargados de su gestión son el propio Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría y de la Secretaría de Estado (DGAM) por medio del Instituto Tecnológico “La Marañosa” (ITM), el Canal de Experiencias Hidrodinámicas de “El Pardo” (CEHIPAR), y el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Estaban Terradas” (INTA).

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 7/Objetivo 7.1	Favorecer la generación de conocimiento

Identificación de actuaciones previstas

Para alcanzar la finalidad de este programa y las actividades propias de los centros directivos indicados, la inversión prevista para el próximo año se desglosa en diferentes conceptos considerados esenciales para el cumplimiento de los objetivos. Uno de ellos es el personal investigador.

El Ministerio de Defensa, a través de la Subsecretaría de Defensa centraliza el pago de las retribuciones del personal destinado en los centros I + D + i dependientes de la Secretaría de Estado. Por su parte, dentro de los proyectos previstos por la Secretaría de Estado para 2015, se considera que la inversión en personal investigador es esencial para el cumplimiento de sus objetivos. También el CEHIPAR, dentro de sus principales funciones, incluye la formación de personal técnico especializado, colaborando con universidades y empresas. (Objetivo 7.1 del PEIO 2014-2016, medidas 192 y 201).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por géneros, del año 2014:

PERSONAL INVESTIGADOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
CEHIPAR					
Funcionarios A1	13	3	16	81,25	18,75
Funcionarios A2	5		5	100	0
Laboral G1	3	2	5	60	40
Laboral G2	0	0	0	0	0
Total	21	5	26	85,71	14,29
ITM (IT "La Marañosá")					
Funcionarios A1	10	10	20	50	50
Funcionarios A2	9	3	12	75	25
Laboral G1	2	9	10	20	90
Laboral G2	6	3	8	75	38
Total	27	25	50	54	50
INTA					
Funcionarios A1	202	75	277	73,00	27,00
Funcionarios A2	94	22	116	81,00	19,00
Laboral G1	54	47	101	53,00	47,00
Laboral G2	19	12	31	61,00	37,00
Total	369	156	525	70,28	29,72
Total personal investigador	451	183	645	69,92	30,08

Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2015 debido a que las actividades en él recogidas y llevadas a cabo por el personal investigador adscrito pueden contribuir a reducir la tradicional brecha tecnológica existente en España entre hombres y mujeres.

SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- 222M** Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 462N** Investigación y estudios estadísticos y económicos
- 467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 921N** Dirección y organización de la Administración Pública
- 921O** Formación del personal de las Administraciones Públicas
- 921P** Administración Periférica del Estado

- 921V** Evaluación de políticas y programas públicos, calidad de los servicios e impacto normativo

- 923M** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas
- 923N** Formación del personal de Economía y Hacienda
- 931N** Política Presupuestaria
- 931O** Política Tributaria

PROGRAMA 222M: Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo.
CENTRO GESTOR: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Mutualismo Administrativo tiene como finalidad la protección social de los funcionarios incluidos en su campo de aplicación. A través de este programa, se gestiona el gasto derivado de la protección que debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, gran invalidez, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, fallecimiento, servicios sociales y asistencia social. Asimismo, el programa financia las prestaciones de las Mutualidades integradas en el Fondo Especial de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (en adelante, MUFACE).

Las actividades propias del programa, dirigidas a la consecución de sus fines, se concretan en la provisión, reconocimiento y gestión de las prestaciones económicas. Dichas actividades persiguen, por consiguiente, cuatro objetivos fundamentales:

Protección frente a situaciones de necesidad derivadas de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y profesionales (enfermedad profesional y accidente en acto de servicio) riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Protección frente a diversas necesidades de carácter social.

Protección a la familia.

Protección mediante prestaciones complementarias del Fondo Especial.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	58	Licencia de mujeres funcionarias por riesgo durante el embarazo y lactancia
ORDEN PRE/1744/2010		Procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivo 1	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en línea con el objetivo, antes identificado, de *Promover acciones de prevención frente a la violencia de género*, consistirán en:

1º Colaborar, a través de los medios de difusión propios y de la red de oficinas de los Servicios Provinciales, en la difusión de aquellas campañas de sensibilización y prevención que en materia de prevención de la Violencia de Género el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ponga en marcha, incardinado en la medida 67 (organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención).

2º Impulsar la firma de un Convenio de Colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, incardinado en la medida 67 (organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los indicadores para el diagnóstico de la situación de partida serían los siguientes:

Número de campañas en materia de prevención frente a la violencia de género difundidas. 2014 → 0.

Número de medios de difusión y divulgación utilizados. 2014 → 0.

Previsión de resultados

La puesta en marcha de las actuaciones previstas debe facilitar la divulgación de los mensajes de sensibilización en materia de violencia de género y por ende servir de catalizador para la erradicación de la violencia contra la mujer.

PROGRAMA 231G: Atención a la infancia y a las familias.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa pretende garantizar la prestación para el pago de alimentos reconocidos a favor de los hijos menores de edad en convenios judicialmente aprobados o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, procesos de filiación o de alimentos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar; corresponsabilidad labores domésticas y atención a la familia
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 1	Potenciar la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar

Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2015 se refieren a:

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares, a través de la resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido, asociada a la medida 37 (desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar).
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares a través de la realización de comunicaciones con los distintos organismos y particulares que intervienen en el procedimiento, asociada a la medida 37 (desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se beneficia a la mujer, que es la que resulta fundamentalmente afectada por el impago de las pensiones de alimentos reconocidas a los hijos e hijas menores en los procesos de divorcio, separación o filiación, ya que, aunque los beneficiarios de los anticipos de dicho Fondo son los hijos menores, la solicitud y percepción de los mismos corresponde al titular de la guarda y custodia, que, normalmente, es la madre.

Previsión de resultados

Se ha considerado que, para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se utilicen los siguientes indicadores:

- Número de hombres y mujeres que solicitan el pago de alimentos:
- 4.949 mujeres y 161 hombres en el año 2015.
- Tiempo medio de resolución.- Porcentaje de expedientes resueltos:

Para 2015, se estima en 95 días el tiempo medio de resolución. Asimismo, se prevé que se resolverán el 100% de los expedientes. Es decir, todos los expedientes iniciados en 2014 y que, por razones de plazo, no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y, todos los iniciados en el año 2015, cuyos plazos permitan su tramitación.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de junio del ejercicio 2014, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 16.415 beneficiarios (97,60%) y por hombres las referidas a 404 (2,40 %) beneficiarios.

PROGRAMA 462N: Investigación y estudios estadísticos y económicos.

CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa consiste en realizar un trabajo de investigación permanente y sistemático sobre el perfeccionamiento de las instituciones fiscales y las materias que influyen en la actividad financiera del sector público y su adecuación constante a las exigencias de la política económica y social.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de estadísticas y estudios
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 7	Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de género
	Eje 7/ Objetivo 1	Participación en actividades complementarias a la investigación (congresos o seminarios) en materia de igualdad de oportunidades

El Instituto de Estudios Fiscales trata de promover que la perspectiva de género se incorpore, con carácter transversal, al conjunto de sus investigaciones, más allá de sus líneas de investigación específicamente dirigidas a estos problemas.

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

1º Objetivo

Profundizar en el conocimiento teórico, desde una perspectiva hacendística, de las políticas de género.

2º Objetivo

Difusión de la cultura en materia de igualdad de género desde una perspectiva fiscal y financiera.

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones más importantes que, en relación con los mencionados objetivos, se propone llevar a cabo en el año 2015 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

Actuación 1ª

Realización de proyectos de investigación dentro de las siguientes líneas de investigación en materia de igualdad de género asociados a la medida 33 (Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales):

- Políticas activas de Mercado de Trabajo (Empleo, formación y promoción profesional).
- Políticas de promoción del reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres y de la conciliación de la vida familiar y profesional de todas las personas.
- Políticas de Servicios Públicos y prestaciones para educación infantil y cuidado de personas dependientes.
- Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social.
- Impacto de género de las reformas fiscales y de los sistemas de protección social.
- Instrumentos y métodos: evaluación del impacto de género de las políticas públicas:
 - Elementos determinantes del impacto de género: la transversalidad (*mainstreaming*).
 - Presupuestos públicos con perspectiva de género.
 - Evaluación de programas y producción de estadísticas adecuadas para medir el impacto de género.

Otros proyectos de investigación que afectan al género:

- Proyecto de investigación sobre el impacto de género de las políticas focalizadas de lucha contra la pobreza, y su papel en la configuración de los regímenes de bienestar social en Latinoamérica. Comparación de los programas existentes en El Salvador, Brasil y Costa Rica.
- Equidad de género y sostenibilidad económica.
- El problema demográfico en crisis: análisis de la evolución (reciente y proyectada por EUROSTAT) de las tasas de fecundidad y su relación con las políticas llamadas 'natalistas'. Comparación de los casos español, alemán y sueco.
- Reforma fiscal y género: análisis de impacto de género de las reformas recientes y futuras en España. Análisis ex-ante y ex-post. Actuación 2ª

Publicación de artículos en revistas y resultados de investigaciones y estudios en libros, documentos y papeles de trabajo, asociado a la medida 193 (apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...)).

Actuación 3ª

Ponencias en congresos y conferencias, asociado a la medida 193 (apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...)).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación departada (diagnóstico)

El Instituto de Estudios Fiscales es el centro de investigación en Hacienda Pública de la Administración Española. Esto le proporciona la flexibilidad necesaria para ser pionera en muchos aspectos a los que otros departamentos, con menos medios y más presionados por la actividad diaria, no pueden atender. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para las políticas públicas, a la vez que se puede dotar de toda una gama de medios, como la realización de investigaciones, la organización de cursos, publicaciones, congresos, etc. Está, por tanto, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la Investigación y de la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

Indicadores

1.-Número de proyectos de investigación que incidan en las Líneas de Investigación en materia de Igualdad de Género:

AÑO 2013	AÑO 2014
0	2

2.-Número de artículos en revistas y número de publicaciones de resultados de investigaciones y estudios en materia de Igualdad de Género:

AÑO 2013	AÑO 2014
3	3

3.- Número de ponencias y conferencias impartidas

AÑO 2013	AÑO 2014
7	8

Previsión de resultados

Mejora del conocimiento de la realidad económica y financiera con una perspectiva de género.

PROGRAMA 467G: Investigación y desarrollo de la sociedad de la Información.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa pretende introducir en la Administración Pública los instrumentos de Internet, las nuevas tecnologías y el desarrollo de la Administración Electrónica.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 3	Favorecer una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo que facilite la conciliación
	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollo de herramientas de difusión y de administración electrónica, con perspectiva de género, para conseguir que el conjunto de la población y, en especial, las mujeres, se beneficien del uso de la Administración Electrónica

Identificación de actuaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2015 que tienen por objeto el potenciar la Administración Electrónica para conseguir que el conjunto de la población se beneficie del uso de la Administración Electrónica son las siguientes:

- 1.- Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: MEDUSA y PKI- APE, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).
- 2.- Evolución de los sistemas que permiten explotar los datos unificados de MEDUSA que es un modelo unificado que proporciona datos del personal del Ministerio, que sean completos, consistentes y correctos, a partir del cual se comparten con otras aplicaciones, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).
- 3.- Encomienda de gestión CERES – APE para la prestación de servicios de firma electrónica y otros servicios técnicos y de seguridad, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).
- 4.- Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).
- 5.- Evolución de la herramienta de estadísticas del portal y la sede del Departamento para obtener información del interés de los usuarios en temas de Administración Electrónica, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).

6. Prestación de un servicio de Atención a Usuarios in situ, conocido como SOL, como punto único de recepción de incidencias y peticiones del personal del Departamento y que actúa en muchos casos como punto colaborativo / formativo en la resolución de incidencias tecnológicas de primer nivel, asociada a la medida 206 (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).
7. Prestación de servicios de acceso remoto a la red interna del Departamento, que favorecen la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo, asociada a la medida 62 (desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad, se ha diagnosticado la existencia de una brecha digital de género, es decir, una diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que usan el ordenador e Internet. La literatura y la investigación empírica atribuyen dicha diferencia a que las mujeres están menos incorporadas al empleo que los hombres y, cuentan con menos medios económicos, ya que sus salarios son más bajos y ocupan empleos peores.

Tienen, también, menos tiempo para dedicarse a navegar por Internet, debido a la doble jornada, profesional, doméstica y de cuidados, que la sociedad le asigna. Por otra parte, persisten problemas culturales e institucionales que determinan que, aunque el ordenador se ha convertido en un electrodoméstico más para la comunicación y la vida cotidiana, los hombres sigan apropiándose de los entornos tecnológicos menos ligados a las tareas o responsabilidades domésticas o familiares.

Esta brecha de género no es sólo de acceso. Las mujeres son usuarias menos intensivas que los hombres, se conectan con menos frecuencia y durante menos tiempo.

Así, la situación, según la **Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2013** del INE, el uso de productos TIC por las personas era el siguiente:

Uso de productos TIC por características demográficas y tipo de producto

	TOTAL PERSONAS	% PERSONAS QUE HAN UTILIZADO ALGUNA VEZ EL ORDENADOR	% PERSONAS QUE HAN UTILIZADO ALGUNA VEZ INTERNET	% PERSONAS QUE HAN COMPRADO ALGUNA VEZ A TRAVÉS DE INTERNET
Hombres	17.312.351	80,7	77,9	40,6
Mujeres	17.386.993	76,3	73,4	34,4
TOTAL	34.699.344	78,5	75,6	37,5

Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Usuarios de Internet en los últimos 12 meses que enviaron formularios cumplimentados a las AA. PP. por características demográficas y tipo de producto

	TOTAL DE USUARIOS	% POR INTERNET	% POR OTROS MÉTODOS
Hombres	6.611.647	65,0	35,0
Mujeres	5.634.025	62,0	38,0
TOTAL	12.245.672	63,6	36,4

Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Uso de comercio electrónico con fines privados o para el hogar en los últimos 12 meses por características demográficas y tipo de producto

	TOTAL DE COMPRADORES
Hombres	5.929.336
Mujeres	4.667.434
TOTAL	10.596.769

Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La brecha digital de género disminuye desde 2004 en los principales indicadores analizados (uso de ordenador y de Internet y uso frecuente del mismo). Esta disminución de la brecha digital también se ha puesto de manifiesto durante 2013.

BRECHA DIGITAL DE GÉNERO (diferencia entre porcentaje de hombres y mujeres) (1)				
	2010	2011	2012	2013
Uso del ordenador	6,0	5,5	4,9	4,1
Uso de Internet	5,7	5,4	5,2	4,2
Uso frecuente de Internet	6,9	5,6	6,7	6,5

Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de la Información y Comunicación en los Hogares. INE

Tal y como se observa en la tabla anterior, el valor más alto de la brecha digital durante 2013 corresponde al uso frecuente de Internet (6,5 puntos) seguido del uso de Internet (4,2 puntos) y del uso del ordenador (4,1 puntos). Los valores de la brecha en estos tres indicadores han descendido en los últimos años.

Previsión de resultados

Mejora en el acceso de las mujeres al uso de la informática, de Internet y, en general, de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, la formación) están dentro del ámbito de competencia de otros Ministerios, como se recoge en el “Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información 2014 - 2017”, aprobado por el Consejo de Ministros, a propuesta de los entonces Ministerios de Igualdad, Educación e Industria, Turismo y Comercio.

Hay que tener en cuenta que el nivel formativo ejerce una influencia significativa y clara y que contribuye a cerrar la brecha digital: a mayor formación, mayores proporciones de población que ha hecho uso del ordenador e Internet y menor grado desigualdad de género. La brecha digital de género es a favor de las mujeres en los niveles formativos superiores.

Es decir, no resulta suficiente con potenciar la Administración Electrónica (finalidad básica del programa 467G) para que disminuya la brecha de acceso a la informática entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 467G: Investigación y desarrollo de la sociedad de la Información.
CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene como objetivo principal fomentar el avance de la administración electrónica en todas las Administraciones Públicas y el impulso de la misma en la Administración General del Estado. Entre las líneas de inversión del programa figuran: el sistema de aplicaciones y redes para las Administraciones (SARA), la Red 060, la Plataforma de validación y firma electrónica, la modernización del Consejo Superior de Administración Electrónica, la Ventanilla Única de transposición de la Directiva de Servicios y las actividades de reducción de cargas administrativas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información
	30	Igualdad de oportunidades en el acceso a las TIC en el ámbito rural
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollo de herramientas de difusión y de administración electrónica, con perspectiva de género, para conseguir que el conjunto de la población y, en especial, las mujeres, se beneficien del uso de la Administración Electrónica

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco del PEIO están vinculadas con la Medida 206. El PEIO recoge la necesidad de disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos. En concreto, la medida 206 del plan prevé el desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad, la relación más directa con el ciudadano se produce a través de la Red 060, red integral de atención al ciudadano que abarca los tres niveles de administración pública y los diferentes canales de atención: presencial, teléfono y portal Web y redes sociales.

Desde la perspectiva de género, en los distintos canales de atención, se ofrece la misma información a hombres y mujeres y por tanto se facilita, a todos los ciudadanos independientemente de su sexo, en igualdad de condiciones el acceso a los diferentes servicios públicos, acercando al ciudadano a la Administración Pública. Únicamente, en la red de Ventanillas Únicas Empresariales (VUES), 34 centros en los que se prestan servicios de asesoramiento y se tramitan los procesos de creación de empresas, se dispone de una herramienta que permite analizar los datos de creación de empresas por sexo con fines estadísticos, por parte del centro gestor, facilitando en consecuencia la toma de decisiones.

Previsión de resultados

No existe actualmente en la Red 060, salvo en el caso de los informes estadísticos de las ventanillas, un tratamiento diferenciado por sexo, ya que se trata de un servicio público en el que se da información a todos los ciudadanos sin requerir identificación previa en ninguno de los canales (oficinas, teléfono, web y redes sociales).

En este sentido, no hay indicios de que haya una distribución anormal del uso de los diferentes canales de atención en cuanto a su uso por personas de distinto sexo.

El despliegue de herramientas en los diferentes canales, podrá permitir en el futuro la explotación estadística de parte del uso de la Red 060 por sexos, y por ello facilitará la adopción de medidas correctoras que se estimen oportunas, en el caso de que se detectaran desviaciones en cuanto al uso de la misma por mujeres y hombres.

PROGRAMA 921N: Dirección y organización de la Administración Pública.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el ámbito de competencias de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, la negociación colectiva se desarrolla en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Art. 36.1 del EBEP) y en la Mesa General de Negociación de

la Administración General del Estado (Art. 34.1 del EBEP). En esta última Mesa, se abordan las materias propias de las Comisiones Técnicas constituidas en el ámbito de la misma. Por ello, toda la materia relativa a las políticas de igualdad son contempladas en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Entre las actividades que realiza, cabe destacar la elaboración de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Autónomos, que son negociados y aprobados por la mencionada Comisión Técnica, para su posterior ratificación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

El programa ayudar a impulsar el diálogo social en la función pública y desarrollar las relaciones institucionales en este ámbito, siendo además el instrumento necesario para facilitar la consecución de los objetivos fijados.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	64	Desarrollo de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
I PLAN IGUALDAD AGE		Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Implantar medidas a favor de la Igualdad en el sector público
	Eje 2/ Objetivos 2 y 3	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
		Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante el cambio cultural de los usos del tiempo
	Eje 3/ Objetivo 2	Mejorar la atención a las víctimas de género
	Eje 7/ Objetivo 6	Regular el desarrollo de las Unidades de Igualdad

Identificación de actuaciones previstas

- En el marco de la Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se acordó el pasado 4 de febrero de 2014, la elaboración del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos,

asociado a la medida 26 (elaboración del II plan de igualdad en la AGE y sus Organismos Públicos, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se han elaborado las medidas que lo conformarán, incluyendo las propuestas de mejora a la vista del informe de seguimiento del I Plan de Igualdad y las aportaciones de los distintos Ministerios y Organismos. Actualmente, se están negociando con las Organizaciones Sindicales.

- Una vez aprobado el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, se procederá a elaborar el Real Decreto que regule un protocolo de actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, asociado a la medida 27 (desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y de los organismos públicos vinculados a ella).
- En el eje de Medidas Instrumentales del borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, se prevé establecer un distintivo similar al existente en las empresas privadas (distintivo “Igualdad en la empresa” previsto en el artículo 50 de la Ley de Igualdad y que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) que reconozca a aquellos Departamentos Ministeriales, entidades y organismos de la Administración General del Estado o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la adopción de planes de igualdad, buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en la materia, singularmente en lo que afecta a la incorporación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, asociada a la medida 28 (creación de un “distintivo de igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo públicos, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras medidas innovadoras en materia de igualdad).
- En el borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombre en la AGE y sus Organismos Públicos se han incluido en su eje III Formación, información y sensibilización, acciones transversales para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).
- En el borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos se ha incluido un IV eje: “Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral”, con la finalidad de impulsar actuaciones que integren a las mujeres en los distintos niveles de la organización e incluir medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, asociada a la medida 51 (inclusión en los Ejes prioritarios del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación).

- En el IV eje del borrador del II Plan de Igualdad, se establece el compromiso de elaborar y difundir una “Guía de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la Administración General del Estado” para mejorar la información de empleados públicos y gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización”, asociada a la medida 53 (elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de la jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización).
- En el eje IV del borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, se propone una medida consistente en que durante una o dos semanas al año el empleado pudiera disminuir su jornada, en el porcentaje que se determine, por algún motivo relacionado con la conciliación (cuidado de un familiar enfermo, preparación de exámenes finales...), recuperando el tiempo de reducción en la semana o semanas subsiguientes, asociada a la medida 54 (estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal y de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes).

Con ello se favorece, en dichas circunstancias, la conciliación sin menoscabo de la realización de la jornada de trabajo.

- En el eje IV del borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos se establece el desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnología, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo, asociadas a la medida 62 (desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo).
- Sería necesario previamente realizar un análisis de los ámbitos y puestos de trabajo que pudieran ser objeto de proyectos de esta naturaleza, dado que no todas las actividades que presta la Administración serían adecuadas para el desarrollo de este tipo de experiencias.
- Una vez identificados los ámbitos adecuados para los proyectos piloto – de alcance necesariamente limitado - podrían definirse los indicadores y herramientas de recogida de información y tratamiento de la misma, para poder hacer su seguimiento, medir su eficacia y valorar si las medidas implantadas favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar en los centros de trabajo, valorando, al mismo tiempo, su impacto en el funcionamiento del servicio que se presta. Todo ello asociado a la medida 62 (desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo).
- Se establece un protocolo de actuación en el eje VI del borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos denominado Violencia de género. Situaciones de especial protección, con el fin de

abordar y hacer efectiva la protección de las funcionarias víctimas de violencia de género, a través de la elaboración de un procedimiento, asociado a la medida 74 (aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la AGE, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos).

- Se considera necesario aprobar un Real Decreto, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dar mayor visibilidad a las Unidades de Igualdad, y alcanzar la doble finalidad encomendada: Reforzar la coordinación institucional de las políticas de igualdad de oportunidades en el marco de la Administración General del Estado; y facilitar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la interpretación y aplicación de las normas y en la actuación de la Administración General del Estado. Todo ello asociado a la medida 221 (desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Para la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (en adelante, Plan de Igualdad de la AGE), se ha partido de los datos actualizados a diciembre de 2013, y facilitados del Registro Central de Personal sobre la Administración General del Estado, desagregados en función de la variable sexo.

Del mismo modo, se ha tenido en cuenta el grado de implantación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la AGE y sus Organismos Públicos a partir del Informe de seguimiento del Plan y cuyos resultados habrán de ser tenidos en cuenta para elaborar el II Plan.

Este análisis de situación se completa con el diagnóstico cualitativo remitido por cada uno de los Departamentos ministeriales y Organismos Públicos, como consecuencia de la solicitud formulada por esta Dirección General de la Función Pública, en base a lo acordado en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades del 4 de febrero de 2014.

Con carácter general, podemos señalar que el análisis de los datos actualizados a diciembre de 2013 facilitados por el Registro Central de Personal muestran los siguientes aspectos en relación al acceso al empleo público y la carrera profesional en la Administración General del Estado. Del total de efectivos existentes en la AGE, el **51,3% corresponde a mujeres y el 48,7% a hombres**. Estos datos, manifiestan el cumplimiento de la “*presencia equilibrada de mujeres y de hombres*” según lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Previsión de resultados

En el borrador del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, se fijaran las Unidades responsables de las medidas propuestas y, se fijará la forma de seguimiento y evaluación del Plan para poder ver el grado de cumplimiento del mismo.

PROGRAMA 9210: Formación del personal de las Administraciones Públicas.
CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Administración Pública.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto Nacional de Administración Pública (en adelante, INAP), como centro referente de formación de los empleados públicos, tiene un destacado papel en el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres. En concreto, ejerce una importante labor en el desarrollo de la medida 208 (“Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado”), incardinada en el objetivo 7.3 (“Promover la formación y la sensibilización”) del eje 7 (“Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas”) del PEIO.

Sin embargo, las actividades propias del Instituto le permiten una actuación más extensa que supera la exclusiva de la medida 208 del PEIO. Estas actividades se resumen en las siguientes:

- La formación y perfeccionamiento de los funcionarios de la Administración General del Estado y de los empleados públicos de la Administración local en colaboración con las comunidades autónomas y las corporaciones locales.
- La selección de los funcionarios de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado adscritos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- La participación en la definición de los perfiles directivos generales, en el diseño de bases de datos del personal directivo en la Administración General del Estado, y, en general, en el asesoramiento técnico y gestiones de consultoría para el desarrollo de las políticas directivas de las Administraciones públicas.
- La participación en los órganos encargados de la planificación y control del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, así como en la gestión y ejecución del programa en la Administración General del Estado.
- La cooperación técnica internacional en las materias relacionadas con la selección y formación de personal y en el estudio e investigación en aspectos propios de la Administración pública.
- La realización de los trabajos de edición de publicaciones, biblioteca y documentación propios del Instituto.
- La realización de estudios y análisis multidisciplinares sobre las instituciones del Estado y de las Administraciones públicas.
- La investigación, estudio, información y difusión sobre materias relacionadas con los fines institucionales de la Administración local.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15, 51.c) y 61.2	Formación para la igualdad
	14.5 y 61.2	Formación específica en políticas de igualdad y en prevención de violencia de género
	5 y 60.2	Reserva de plazas para empleadas en cursos de formación de directivos
	14.8 y 51.b)	Conciliación de vida personal, familiar y laboral en actividades formativas
	15, 51.c) y 61.1	Formación para la igualdad en los procesos selectivos
	5, 51.a) y 55	Informe de impacto de género en pruebas de acceso al empleo público
	5	Igualdad de oportunidades por los tribunales y comisiones de selección
	5, 51.d) y 53	Representación equilibrada de género en órganos de selección y comisiones de valoración provisión
	5, 51.a) y 57	Conciliación y provisión de puestos de trabajo
EBEP 7/2007	60.1	Formación para la igualdad en los procesos selectivos
I PLAN IGUALDAD AGE	Ejes 2, 3 y 4 (especialmente)	Acceso al empleo público, igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y formación en igualdad entre mujeres y hombres
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo.1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres
	Eje 7/ Objetivo 3	Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Fundamentalmente, el INAP desarrolla actuaciones en materia de selección y formación. La incorporación de dichas actuaciones en materia de igualdad no comporta la existencia de ninguna partida específica destinada al concepto de “políticas de igualdad” de los presupuestos del INAP, pues, dada la integración de la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas, dichas medidas se implantan a través de las actividades generales de selección y de formación del organismo.

Actuaciones en materia de selección

Las diversas actuaciones se pueden resumir en la inclusión de temas específicos en materia de igualdad en los temarios de las convocatorias y de los programas de los procesos de selección y en la representación equilibrada de género en los órganos de selección:

- De conformidad con lo previsto en los ejes 1 (“Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial”), 4 (“Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social”) y 7 (“Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno”), en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público se señala la existencia, en el correspondiente cuerpo o escala, de infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. (Se corresponde con la medida 80, detección de posibles dificultades existentes para identificar medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la AGE).
- Se incorpora, en las respectivas bases de las convocatorias, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos (Medida 1, desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las públicas de empleo).
- En los diversos procesos gestionados por el INAP se ha establecido que “la convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”. (Medida 208, incorporación generalizada de la formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los planes de formación inicial y continúa de la AGE).
- Asimismo, todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán, al menos, un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género con la siguiente denominación: “Políticas de igualdad de género: Normativa vigente”. En este tema también se incluye la violencia de género. (Medida 208).
- Desde 2005 el INAP garantiza el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas. (Medida 3, desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo).

Actuaciones en materia de formación

Las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación de empleados públicos (que desarrollan los ejes 2 —“Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares”—, 3 —“Erradicación de la violencia contra la mujer”— y 7 —“ Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno”— del PEIO) están relacionadas con dos aspectos de esta actividad: el contenido de los cursos y acciones formativas y su consideración en la selección de alumnos y profesores.

En relación con el primer aspecto (contenido de los cursos), se destacan las siguientes iniciativas para cumplir con las normas y planes vigentes:

- En los programas de los cursos selectivos se incluye un módulo on line, de 10 horas de duración, sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre formación en materia de lucha contra la violencia de género. (Medida 208 del PEIO).
- Se mantienen actividades formativas en esta materia y se trabaja la sensibilización de los alumnos desde una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.

En concreto, en 2013 se ofrecieron los siguientes cursos cuyo programa en parte o totalmente trató la materia de igualdad:

- Atención multicanal a la igualdad.
- Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración.
- Igualdad de género (curso *on line*).
- Igualdad de género. Especial referencia a la violencia de género (curso *on line*). (Medida 208).
- Especial mención merece la colaboración que se mantiene con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el “Proyecto de formación de empleados públicos para la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas” (programa PROGRESS), que cuenta con el apoyo financiero de la Comisión Europea (Medida 1).
- El 22 de octubre de 2013 se firmó el convenio de colaboración entre el Instituto de la Mujer y el INAP para la realización de actividades conjuntas dirigidas a potenciar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la función pública. Fruto de ese convenio, el 21 de noviembre de 2013 se celebró en el INAP una jornada sobre “Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las Administraciones públicas”, de 5 horas de duración y 90 asistentes. Igualmente, en 2013 se produjo una colaboración entre el Instituto de la Mujer y el INAP para la redacción de un caso sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de incluirlo en la biblioteca de casos del INAP. (Medida 1).
- Por otra parte, con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, casi todos los cursos se celebran respetando horarios para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto. (Medida 3).

En relación con el segundo aspecto (selección de alumnos y profesores), en la selección de alumnos se aplican, con carácter general, los siguientes criterios recogidos en las correspondientes convocatorias:

- Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (Medida 3).
- De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorgará preferencia en la selección a

quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas. Asimismo, se reservará al menos un 40% de las plazas en los cursos de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje. (Medida 3).

Como puede observarse en el cuadro adjunto, respecto a los beneficiarios por género de las acciones formativas de 2013, existe una clara tendencia a una mayor participación de mujeres, excepto en el ámbito estrictamente técnico, donde los beneficiarios masculinos superan en participación a las mujeres, por ser claramente superior su representación dentro de este colectivo.

ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR EL INAP DURANTE 2013						
DENOMINACIÓN	GRUPO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Cursos directivos y predirectivos	A1	900	54,3	758	45,7	1.658
	A2	69	70,45	29	29,55	98
Materias generales y equivalentes	A1	31	62,2	19	37,8	50
	A2	908	63,7	517	36,3	1.425
	C1	647	69,2	288	30,8	935
	C2	593	65,5	312	34,5	905
Tecnologías de la información	A1	356	42,7	479	57,3	835
	A2	756	41,4	1.070	58,6	1.826
	C1	1.037	43,1	1.369	56,9	2.406
	C2	910	62,6	544	37,4	1.454
Idiomas	A1	714	62	437	38	1.151
	A2	355	61,6	222	38,4	577
	C1	369	71,6	147	28,4	516
	C2	414	80,4	101	19,6	515
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A2	54	76	17	24	71
	C1	21	80,8	5	19,2	26
	C2	41	69,5	18	30,5	59
Cursos formativos para la Administración Local	-----	1.973	56	1.551	44	3.524
Cursos selectivos	A1	24	40	36	60	60
TOTAL		10.172	56,23	7.919	43,77	18.091

C) Análisis de impacto de género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las medidas adoptadas en su día y la evolución social nos llevan a una situación de equilibrio de representación en la selección y en la formación.

Según los últimos datos del Registro Central de Personal, en el global de las Administraciones Públicas el porcentaje de mujeres asciende al 53,53%, existiendo únicamente un desfase negativo para las mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas y en el de las Universidades (Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal, enero 2014).

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos gestionados por el INAP es del 42,7% para el subgrupo A1, mientras que el de aprobadas se queda en el 53,8%. En el resto de los procesos, correspondientes a la Comisión Permanente de Selección, el 60,5% de las solicitudes corresponde a mujeres, cifra que desciende al 55,5% para las aprobadas.

GRUPO	CUERPO	ACCESO	SOLICITUDES				
			TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	452	190	42,00 %	262	58,00 %
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	88	43	48,90 %	45	51,10 %
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	556	366	65,80 %	190	34,20 %
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	183	134	73,20 %	49	26,80%
TOTAL A1			1.279	733	57,30 %	546	42,70 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	3.048	957	31,40 %	2.091	68,60 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	2.464	979	39,70 %	1.485	60,30 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1.041	711	68,30 %	330	31,70 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	330	257	77,90%	73	22,10%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	8.503	3.119	36,70 %	5.384	63,30 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	2.470	1.026	41,50 %	1.444	58,50 %
Total A2, C1 y C2			17.856	7.049	39,50 %	10.807	60,50 %
TOTAL TODOS LOS CUERPOS			19.135	7.782	40,70 %	11.353	59,30 %

GRUPO	CUERPO	ACCESO	SUPERAN OPOSICIÓN				
			TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	25	12	48,00 %	13	52,00%
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	1	0	0,00 %	1	100,00 %
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	0				
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	0				
TOTAL A1			26	12	46,20 %	14	53,80 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	24	7	29,20 %	17	70,80 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	0				
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	24	18	75,00 %	6	25,00 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	0				
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	228	107	46,90 %	121	53,10 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	200	80	40,00 %	120	60,00 %
TOTAL A2, C1 y C2			476	212	44,50 %	264	55,50 %
TOTAL TODOS LOS CUERPOS			502	224	44,60 %	278	55,40 %

Por lo que se refiere a la composición de los órganos de selección, el INAP ha procurado, en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, garantizar el criterio de paridad de hombres y mujeres en los órganos de selección.

Así, siempre ha existido un equilibrio de representación entre hombres y mujeres, tanto en la Comisión Permanente de Selección, como en sus comisiones delegadas.

La actual Comisión Permanente de Selección está compuesta por 5 mujeres y 4 hombres, según la Resolución de 13 de junio de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (BOE número 150, de 24 de junio).

En cuanto a los tribunales de selección de los procesos del Subgrupo A1, se respeta igualmente el criterio de paridad de hombres y mujeres en su composición. El tribunal del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado está compuesto por 10 mujeres y 12 hombres (Orden HAP/1300/2013, de 27 de junio; BOE número 164, de 10 de julio) y el tribunal del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado está compuesto por 8 mujeres y 6 hombres (Orden HAP/1592/2013, de 2 de agosto; BOE número 210, de 2 de septiembre).

Previsión de resultados

Los resultados buscados por el INAP se sintetizan en los siguientes objetivos:

- Formar al personal al servicio de la Administración pública para la aplicación del principio de igualdad, la prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas de ésta.
- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los participantes en las actividades formativas del INAP, con el fin de favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, favoreciendo así la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.
- Proyectar el principio de igualdad en los diversos ámbitos y niveles de la Administración pública.
- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo

PROGRAMA 921P: Administración Periférica del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Coordinación de la Administración Periférica del Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por objeto la mejora de la organización y del funcionamiento de la Administración Periférica del Estado. En concreto, persigue dotar a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares de los medios materiales y económicos necesarios para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados en las mismas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/007	33	Establece condiciones especiales en la contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo
Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público	118.1	En el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se prevé que "El órgano de contratación podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato y podrán referirse, entre otras, a cualquiera de las consideraciones de tipo medioambiental o social mencionadas en el artículo 118.1 del TRLCSP" Entre estas condiciones se encuentra la de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral
	223	También en el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se establece que, en caso de incumplimiento por el contratista de las condiciones especiales de ejecución del contrato –entre las que se encuentra la de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer- "podrá motivar la imposición de penalidades en los términos previstos en este pliego, pudiendo atribuirse a las mismas el carácter de obligaciones esenciales a los efectos previstos en el artículo 223, f) de la LCSP"
	60	Finalmente, en el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se afirma que "cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los términos reglamentariamente establecidos, como infracción grave a los efectos previstos en el artículo 60.2.e/ de la LCSP"
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivos 2 y 4	Desarrollo de herramientas de difusión y de administración electrónica, con perspectiva de género, para conseguir que el conjunto de la población y, en especial, las mujeres, se beneficien del uso de la Administración Electrónica Impulsar el establecimiento de condiciones especiales en la contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo

Identificación de actuaciones previstas

En relación con la función de coordinación de la Administración Periférica del Estado y gestión de sus servicios comunes que le corresponde a la Dirección General de Coordinación de la Administración Periférica del Estado, se han establecido unas directrices comunes para todas las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno con el fin de facilitar estas tareas de coordinación.

En este sentido, por un lado se está trabajando para establecer unos indicadores que permitan medir los resultados de las principales actividades de las unidades territoriales, con el objetivo final de diseñar planes de mejora de la calidad del servicio que prestan a la ciudadanía, así como de reflejar fielmente y difundir la actividad desarrollada por la Administración Periférica.

Con este fin, se realiza una continua revisión de la aplicación estadística CRETA (Consultas, Registros y Estadísticas de Trámites Administrativos), para adecuarlo a los cambios normativos producidos en diversas áreas de actividad de las Delegaciones del Gobierno, como pueden ser las de violencia de género, de manera que, por un lado, la

selección de indicadores permita que el informe anual del artículo 23.4 de la LOFAGE refleje fielmente la gestión de las Delegaciones y, por otro, pueda utilizarse para emitir informes a demanda en cualquier momento del año sobre los aspectos puntuales en que se solicite. Esta actuación se encuentra asociada a la medida 206 del PEIO (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).

En relación con la contratación, como herramienta para el desarrollo de las funciones propias de las Delegaciones, Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, anualmente se elaboran las instrucciones comunes que deberán regir en la elaboración de los pliegos y documentación preparatoria de los expedientes, de forma que se prevé la inclusión de condiciones especiales en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que se elaboren, a fin de lograr una mayor igualdad en las condiciones de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la LOIEMH 3/2007. Esta actuación se encuentra asociada a la medida 211 del PEIO (Incorporación en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación departida (diagnóstico)

Actualmente, las Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer en las Delegaciones de Gobierno y las Unidades de Violencia sobre la Mujer en las Subdelegaciones de Gobierno, que se crearon en 2007, realizan el seguimiento de la violencia de género en su respectivo ámbito territorial, así como de la respuesta institucional para la protección y recuperación integral de quienes la sufren.

Estas unidades dependen funcionalmente de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, a la que corresponde elaborar las correspondientes instrucciones sobre el desarrollo de su actuación.

Indicador:

- Grado de cumplimentación de la aplicación estadística CRETA por las unidades de coordinación y de violencia de Violencia sobre la Mujer.

En relación con la contratación pública está previsto que se incluyan como condiciones especiales las dirigidas a la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer.

Indicador:

- Número de Pliegos Tipo en los que se prevé la inclusión de condiciones especiales que pretendan reducir las desigualdades entre el hombre y la mujer.

Previsión de resultados

Las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer son referentes en el territorio en relación con el seguimiento de recursos y de la respuesta institucional frente a la violencia de género, destacando la elaboración de 47.541 fichas de seguimiento de casos en 2013, la elaboración de 2.487 informes y memorias sobre la materia y la participación en 3.252 reuniones de coordinación y colaboración interinstitucional.

La adecuada cumplimentación de la aplicación estadística, permitirá una mejor evaluación de la información sobre la actividad desarrollada como soporte para la toma de decisiones.

En cuanto a la inclusión de condiciones especiales en los pliegos de cláusulas administrativas, se puede conseguir, dado el volumen considerable de contratos que celebra en su conjunto la Administración General del Estado, que las diferencias laborales entre hombres y mujeres se reduzcan.

PROGRAMA 921V: Evaluación de políticas y programas públicos, calidad de los servicios e impacto normativo.

CENTRO GESTOR: Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se dirigen a afianzar la apuesta por la evaluación e impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos.

La evaluación de las políticas, programas y servicios públicos se revela como un adecuado instrumento, entre otros, para potenciar la eficacia y eficiencia en la intervención pública, y contribuye de manera notable a facilitar la transparencia y el ejercicio de rendición de cuentas a la ciudadanía.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
R.D 1418/2006	6	Objetivos y competencias de la AEVAL.
	22	Plan de acción anual.
	23	Plan de Trabajo.
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivos1 y 2	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de género. Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.

Identificación de actuaciones previstas

No cabe hacer previsiones específicas sobre las políticas y programas públicos que serán objeto de evaluación en el año 2015 porque aún no se dispone de un avance del Plan de Trabajo de Evaluaciones para dicho periodo, asociado a las medidas 192 (velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación) y 203 (análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial).

No obstante, tal y como se indica en los objetivos específicos en materia de igualdad, todas las evaluaciones a incluir en dicho Plan de Trabajo así como el estudio de percepción ciudadana del funcionamiento de los servicios públicos incorporaran preguntas de evaluación en el primer caso e indicadores en el segundo que permitan valorar posibles situaciones de discriminación así como analizar las distintas dimensiones en estudio en todos ellos, siempre que tenga sentido, incorporando la perspectiva de género, asociado a las medidas 192 (velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación) y 203 (análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los informes realizados hasta el momento no se ha detectado ninguna situación de partida considerada discriminatoria en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto del avance de actividades, es difícil de determinar con exactitud la situación de partida en lo que se refiere a las cuestiones de género sobre la que se desarrollarán estos programas, ya que tradicionalmente la Agencia ha realizado evaluaciones de ámbitos de actuación pública muy diversos. Precisamente, una vez realizadas las evaluaciones previstas, es probable que se obtengan datos relevantes sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos, no contando, a priori, en el momento actual, con datos estadísticos relativos a las realidades que serán objeto de evaluación.

Previsión de resultados

Cabe la posibilidad de que, una vez realizadas las evaluaciones de 2015 puedan detectarse o ponerse de manifiesto algunas situaciones discriminatorias que sea preciso reparar. De producirse, se incorporarán las recomendaciones que se estimen pertinentes orientadas a la corrección de la situación desigual o discriminatoria que se haya identificado.

En cualquier caso, la evaluación de políticas y servicios públicos constituye un instrumento idóneo para conocer el impacto de las intervenciones públicas en la realidad social, política económica y, en definitiva, mejorar la calidad en la prestación de servicios públicos, que redunde en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

PROGRAMA 923M: Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría, Secretaría General Técnica, Inspección General, Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación y Gabinetes de las Secretarías de Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa es propiciar y potenciar, mediante la aplicación de técnicas adecuadas de dirección, organización, coordinación y control, niveles óptimos en la eficacia y eficiencia de las actividades propias de la gestión de las actuaciones finalistas del Departamento, además de la prestación de los servicios generales a las unidades que ejecutan dichas actuaciones.

En concreto, incluye todas las actividades de aquellos Centros directivos de la Subsecretaría, que realizan funciones específicas que sirven de apoyo o cobertura a la Alta Dirección, o bien funciones de carácter general que no están incluidas en otras áreas de esta Sección, entre las que se encuentran las actividades relativas a la gestión de recursos humanos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

En el ámbito competencial de la Subdirección General de Recursos Humanos, los principales objetivos de este programa presupuestario derivados del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, son:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
I PLAN DE IGUALDAD AGE	Todo el articulado	Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo.5	Acciones de formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
	Eje 2/ Objetivo.1	Realizar campañas institucionales de sensibilización y formación
	Eje 4/ Objetivo	Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos
	Eje 7/ Objetivo.3	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado

Identificación de actuaciones previstas

Se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de las competencias de la Subdirección General de Recursos Humanos, en el marco del programa 923 M:

Medidas de formación en materia de igualdad:

- En 2015 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas asociadas a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).
- En 2015 se prevé que el 100% de los cursos selectivos incorporen módulos de igualdad entre mujeres y hombre y violencia de género, asociada a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- Los procesos selectivos gestionados por el Departamento incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).
- Los cursos selectivos incluyen un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y otro en materia de violencia de género. Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).
- El Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad. Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).

En concreto, para 2015 se proyecta continuar con todas las actuaciones señaladas, pudiendo destacarse el reforzamiento de actuaciones formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados públicos de la cultura de igualdad de género y las distintas vertientes de la misma.

Medidas de conciliación:

- El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas trata de fomentar que todos

los empleados públicos puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa aplicable, entre las que pueden destacarse el disfrute de los permisos existentes: (medida 29, desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).

1. Permiso de paternidad.
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave
Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas
18. Excedencia por motivo de violencia de género
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género
20. Traslados por violencia de género
21. Traslados por razones de salud
22. Teletrabajo

- En del Plan de Acción Social se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores, y gestión de la Escuelas Infantiles adscritas al Departamento). (medida 35, desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes)

Medidas de diálogo social:

- Se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento. (Se prevén 2 reuniones de la Comisión Técnica en 2015). Medida 36 (desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad).

Medidas de incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos:

- Asociada a la medida 83 del PEIO (elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución), la Inspección General incluirá en su informe anual de cumplimiento de la LOIEMH un informe con la situación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Grupo Patrimonio y de SEPI.

C) Análisis de Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta el momento, se vienen desarrollando las siguientes actuaciones:

Elaboración de estadísticas y estudios: las estadísticas y estudios en materia de personal incorporan información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Acceso al empleo público: En todos los procesos selectivos gestionados por la Subdirección de Recursos Humanos se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 LOIEMH.

Por otra parte, en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos adscritos al Departamento se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma previsión se incluye en las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo.

Provisión de puestos de trabajo: En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo 56 LOIEMH.

Asimismo, se incluye:

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en este concurso en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.

- La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.

Para el seguimiento de la repercusión de este programa en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres, se consideran adecuados los siguientes **Indicadores**:

- Número de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género:
En el año 2015 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas
- Porcentaje de cursos selectivos que incorporan módulos de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género:
En el año 2015 se prevé que el 100 % de los cursos selectivos incorporen módulos de igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.

Previsión de resultados

Mejorar la actitud de los empleados públicos ante la discriminación por razón de sexo, de tal manera que colaboren en la búsqueda de nuevas vías para el cumplimiento de los objetivos de este programa en materia de igualdad.

PROGRAMA 923N: Formación del personal de Economía y Hacienda.

CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene como finalidad la selección y formación de funcionarios de cuerpos específicos de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad, así como la formación permanente y para el perfeccionamiento en materias específicas de la Hacienda Pública.

El Instituto de Estudios Fiscales desarrolla relaciones de colaboración y cooperación con otros centros, escuelas, instituciones, Universidades, Organismos y otras Administraciones financieras, tanto nacionales como internacionales, con el fin de difundir las técnicas de la Hacienda Pública Estatal.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación de articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	60	Acciones positivas en las actividades de formación.
	61	Formación para la igualdad.
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo.3	Promover la formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la realización de actividades formativas (cursos monográficos, unidades didácticas, etc.) diversas para el personal del Departamento.

Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa presupuestario, que ayuden a promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son:

- 1ª Incorporación de los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales, asociada a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado):
 - Cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
 - Cursos de formación para funcionarios de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad.
 - Cursos de formación para el perfeccionamiento y la carrera administrativa.
 - Cursos para facilitar la promoción interna de los empleados públicos.
- Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas, a través de las acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- Realizar un análisis de las políticas públicas desde la perspectiva de igualdad de género, profundizando en temas como la realidad de la división del trabajo y su relación con los sistemas de impuestos y prestaciones en las sociedades tradicionales, las variaciones introducidas por las nuevas políticas familiares en los distintos países: políticas llamadas “de conciliación”, políticas de atención a la dependencia, incentivos y regulaciones del tiempo de trabajo, etc. y el impacto sobre la igualdad de género de las diferentes opciones, la interacción con la actual tendencia a la des-regulación del mercado de trabajo en el contexto actual de crisis económica, los efectos de las distintas políticas sobre la productividad y la eficiencia económica, sobre la pobreza y la desigualdad, sobre la demografía y sobre la cohesión social, asociado a la medida 209 (sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico).
- En el año 2015 está prevista la realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional, que contribuyan a la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en la organización de cursos presenciales y/o virtuales dentro del Plan de Formación voluntaria del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

- En todas las pruebas selectivas del año 2015 se incorporará al temario un tema sobre la Igualdad de Género, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hace unos años el porcentaje de ingreso de mujeres en los Cuerpos de la Administración, especialmente en los Cuerpos Superiores, era sensiblemente inferior al 50%.

En la actualidad, en la mayor parte de las pruebas selectivas, es superior al 50% el número de aprobados del sexo femenino.

Previsión de resultados

Incremento del número de mujeres en los Cuerpos de la Administración, especialmente, en los Cuerpos de titulados superiores.

- Mejoras en las posibilidades de ocupar puestos superiores a la Administración.
- Facilitar el ascenso de las mujeres.

Para el seguimiento de la relevancia de este programa presupuestario en la Igualdad de Género, se ha estimado oportuno el establecimiento de los siguientes Indicadores:

- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas:
60 % en el año 2012 y 60 % en el año 2013.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria:
100 % en el año 2012 y 100 % en el año 2013.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso:
100 % en el año 2012 y 100 % en el año 2013.

PROGRAMA 931N: Política Presupuestaria.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, Dirección General de Presupuestos, Dirección General de Fondos Comunitarios, Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas e Intervención General de la Administración del Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa es la planificación, programación y presupuestación del sector público y de sus costes de personal y el diseño, planificación, gestión y seguimiento de los fondos comunitarios.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
Orden HAP/988/2014, de 12 de junio	Art. 7 punto 8	Informe de Impacto de Género
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo.2	Promover el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación, a través de la generación de empleo estable
	Eje 4/ Objetivo 3	Apoyar socialmente al movimiento asociativo de mujeres
	Eje 7/ Objetivo 5	Mejora de la calidad de los informes de impacto normativo

Identificación de actuaciones previstas

Para 2015 están previstas las siguientes actuaciones con relevancia para la igualdad de género:

- *Financiación comunitaria de la política regional:*
 - Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad, asociado a la medida 41 (incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad).
 - Difusión de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos entre las asociaciones de mujeres para propiciar su participación, asociado a la medida 89 (difusión entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación).

El artículo 5 del Reglamento general de Disposiciones Comunes para los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (ESI) en el periodo 2014-2020 -Reglamento (UE) Nº 1303/2013- establece que, para el Acuerdo de Asociación y para cada Programa Operativo el Estado miembro deberá organizar una asociación (partenariado), entre otros, con los organismos encargados de promover la igualdad.

De acuerdo con el enfoque de gobernanza multinivel, establecido en el párrafo 2 del citado artículo, España ha involucrado a los citados organismos en la preparación del Acuerdo de Asociación y los Programas, y también lo hará en los informes de evolución y durante la gestión, seguimiento y evaluación de los programas.

En consonancia con esto, el art. 7 del mismo Reglamento establece:

“Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”.

Asimismo, el Código Europeo de Conducta destaca la importancia de la participación activa de todas las partes interesadas (socios) desde las primeras etapas de la programación, en particular durante la preparación del Acuerdo de Asociación y de los Programas.

Por ello, la Dirección General de Fondos Comunitarios, como organismo de ámbito nacional encargado de la elaboración del Acuerdo de Asociación, ha contado con la participación del Instituto de la Mujer-MSSSI, en calidad de organismo nacional responsable de promover la igualdad de mujeres y hombres, en el proceso de elaboración del mismo, así como en la futura elaboración de sus informes de evolución.

– *Programación estratégica y presupuestación del sector público:*

Mejora de la presupuestación con perspectiva de género a través de su integración en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma, asociado a la medida 213 (articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo a necesidades detectadas en el presente periodo y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en el PEIO 2014-2016).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

– *Área de Fondos comunitarios*

La Dirección General de Fondos Comunitarios es la responsable de la elaboración del Acuerdo de Asociación y por eso pide colaboración a distintos Ministerios para invertir dentro de las grandes directrices de la Unión Europea y de acuerdo con la normativa comunitaria.

En este Acuerdo, en particular en el apartado correspondiente al Objetivo Temático 8 “PROMOVER LA SOSTENIBILIDAD Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO Y FAVORECER LA MOVILIDAD LABORAL” se contempla, entre las propuestas de intervención de los Fondos, la siguiente:

Promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo, así como la igualdad de trato entre todas las personas y no discriminación por otros motivos en todos los

ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la promoción profesional y la igual remuneración por trabajo de igual valor.

Se trata de propuestas de actuación que tendrán que ser desarrolladas a través de los Programas Operativos cofinanciados con el Fondo Social Europeo, y gestionados por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Para implementar el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales, en el año 2009 se constituyó oficialmente la Red Sectorial de Política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un órgano de carácter consultivo de cooperación y coordinación entre los responsables de la gestión, programación y evaluación de las actuaciones financiadas con Fondos Estructurales y de Cohesión. Esta Red tiene por objeto contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Comunitarios.

Desde el inicio de la programación 2007-2013 y a lo largo de todo el periodo, en las distintas fases de gestión de los Fondos, la colaboración entre los Organismos de Igualdad (Instituto de la Mujer a nivel nacional y Organismos de Igualdad en sus respectivas CCAA) y los responsables de la gestión de los Fondos, ha contribuido a una mayor sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

Previsión de resultados

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el contenido del Acuerdo de Asociación como en los Programas, se contempla con un doble enfoque: transversalidad y acciones específicas o positivas, definiéndose, cuando resulte relevante y adecuado, los principales resultados esperados, así como los indicadores para medirlos.

El Reglamento (UE) Nº 1303/2013, en su artículo 96.7 c), contempla la posibilidad de formalizar un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el contexto español y en aplicación del citado Reglamento, se ha entendido el Dictamen como un elemento valioso, que permite incorporar los organismos de igualdad al proceso de programación desde el inicio, así como facilitar y homogeneizar el cumplimiento de la integración real y efectiva del principio de igualdad en los Programas Operativos.

Este Dictamen será elaborado por los organismos de igualdad de cada Comunidad y Ciudad Autónoma, para cada Programa Operativo regional, contando con el apoyo y asesoramiento del Instituto de la Mujer. De igual forma, el Instituto de la Mujer elaborará un Dictamen para cada Programa Operativo plurirregional de la Administración General del Estado. Estos dictámenes serán presentados a la Comisión europea junto con cada Programa Operativo, constituyendo una valoración “ex ante” llevada a cabo por el organismo de igualdad de la integración de este principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres.

La Red de Políticas de Igualdad del periodo 2007-2013 ha sido un instrumento muy eficaz para que el Instituto de la Mujer y la Dirección General de Fondos Comunitarios hayan podido coordinarse para realizar las tareas relativas a la promoción de la igualdad

entre hombres y mujeres en el ámbito de los Fondos 2014-2020, y seguirá siéndolo en el futuro.

– *Área de presupuestación:*

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado comenzó a realizarse con los relativos a 2009 con la elaboración del primer Informe de Impacto de Género. Su objetivo fundamental fue determinar en qué medida cada programa presupuestario, aun con objetivos y ámbitos de aplicación prioritarios distintos a la igualdad de oportunidades, puede servir como herramienta para dar cumplimiento a los objetivos específicos que, en materia de igualdad de oportunidades, puedan plantearse en dichos ámbitos.

En los años sucesivos, se ha ido profundizando en este análisis, llegando a distinguir dos tipos de programas presupuestarios: los que tienen un claro impacto de género y el resto. Dentro de los programas con claro impacto de género se encuentra el 931N “Política presupuestaria”, programa que tiene especial incidencia, capacidad de intervención y posibilidades de introducción de medidas concretas en su programación general para dar cumplimiento a los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo es dotar de una mayor homogeneidad al Informe, en cuanto a la información facilitada por los distintos Departamentos Ministeriales y seguir avanzando en su adecuación a los verdaderos objetivos perseguidos, que no son otros que prever la posible incidencia de los programas presupuestarios sobre la igualdad de oportunidades.

Se ha considerado oportuno establecer el siguiente Indicador:

- Nº de memorias de Impacto de Género revisadas:

INFORME	MEMORIAS REVISADAS
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123
2014	94
2015	

Lo anterior permite que en esta área de presupuestación se cumpla con lo señalado en la medida 212 referida a la línea de actuación “mejora de la calidad y disponibilidad de los informes de impacto de género de proyectos normativos y planes de especial relevancia” incluida en el eje 7, objetivo 5, del nuevo PEIO 2014-2016.

Dentro de lo estipulado en esta línea de actuación, también está cumpliéndose con la medida 214 que señala, “Creación de una base de datos centralizada, que facilite el acceso y consulta de estos informes” Hay que señalar que este mismo Informe de Impacto de Género para los Presupuestos Generales del Estado para el año....., aparece publicado cada año, anexando al resto de la documentación de lo que constituyen los Presupuestos Generales del Estado de cada año, en el portal informático de la Administración General del Estado, en la página Web de Informática Presupuestaria, etc para su estudio y análisis correspondiente.

PROGRAMA 9310: Política Tributaria**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Hacienda y Dirección General de Tributos**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene como finalidad el análisis y diseño de la política global de ingresos públicos en lo relativo al sistema tributario y la propuesta, elaboración e interpretación de la normativa del régimen tributario general.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 7	Analizar la incidencia de los sistemas fiscales y de algunas prestaciones públicas.

Identificación de actuaciones previstas:

Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales, coincidente con la medida 33 (análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las repercusiones que por razón de género pueden derivarse de modificaciones en la normativa tributaria son complejas de determinar y varían según el tipo de tributo.

Por lo que concierne al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, resulta evidente que se trata de un tributo que puede contener, en alguna de sus medidas, una orientación específica por género, tal es el supuesto de las modalidades de tributación, individual versus conjunta, o la asignación de determinados incentivos fiscales. Ahora bien, este sesgo no es predicable con carácter habitual, por cuanto sus destinatarios lo son, de manera general, los contribuyentes, sin perjuicio de que su incidencia pueda ser diferente en uno u otro sexo atendiendo al número de contribuyentes de cada uno de ellos.

A este respecto conviene tener en cuenta los datos que figuran a continuación:

Según los datos estadísticos del IRPF publicados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2012, el número total de declaraciones fue de 19.379,484 millones.

De esas, alrededor de 10,90 millones (el 56 por ciento) correspondieron a hombre y el resto 8,48 millones (el 44 por ciento), a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las "Individuales" y las "Conjuntas monoparentales", el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las "Conjuntas casados", se ha optado por clasificarles según el sexo del perceptor principal de la renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa del sexo del perceptor de mayor renta.

Se incorporan estadísticas totales y por situación familiar en los cuadros siguientes:

IRPF 2012- TOTAL DECLARACIONES	TOTAL	VARÓN	MUJER
Número de declaraciones	19.379.484	10.902.733	8.476.751
Número total de hijos declarados	11.874.917	6.643.105	5.231.812
Número de declaraciones con hijos	7.474.859	4.121.293	3.353.566
Número medio de hijos por declaración	1,59	1,61	1,56
Número de titulares de la declaración	23.025.775	13.996.070	9.029.705
Rendimiento medio del trabajo	18.692	21.246	15.372
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.342	1.373	1.304
Rendimientos de bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	4.067	3.836	4.322
Rendimiento medio de actividades económicas	7.435	7.672	7.020
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.619	21.049	15.459
Media del mínimo personal	5.480	5.519	5.431
Media del mínimo por descendiente	2.494	2.639	2.315
Media de los mínimos personal y familiar	6.868	6.990	6.711
Deducción media por vivienda habitual	743	746	739
Aportación media a planes de pensiones	1.562	1.690	1.373

(*) Se atiende al sexo del principal perceptor de renta.

Fuente: AEAT

DECLARACIONES CONJUNTAS MONOPARENTALES	TOTAL(*)	VARÓN	MUJER
Número de declaraciones	564.608	152.812	411.796
Número total de hijos declarados	817.999	217.958	600.041
Número de declaraciones con hijos	564.608	152.812	411.796
Número medio de hijos por declaración	1,45	1,43	1,46
Número de titulares de la declaración	564.608	152.812	411.796

DECLARACIONES CONJUNTAS MONOPARENTALES	TOTAL(*)	VARÓN	MUJER
Rendimiento medio del trabajo	17.607	19.643	16.847
Rendimiento medio del capital mobiliario	679	738	660
Rendimientos de bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	3.172	3.869	2.987
Rendimiento medio de actividades económicas	8.638	9.687	8.159
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	17.437	19.433	16.684
Media del mínimo personal	5.174	5.176	5.174
Media del mínimo por descendiente	2.750	2.367	2.893
Media de los mínimos personal y familiar	8.286	7.863	8.443
Deducción media por vivienda habitual	747	705	765
Aportación media a planes de pensiones	1.119	1.254	1.069

(*) Se atiende al sexo del progenitor.

Fuente: AEAT

DECLARACIONES INDIVIDUALES	TOTAL	VARÓN	MUJER
Número de declaraciones	15.168.585	7.656.584	7.512.001
Número total de hijos declarados	7.916.300	3.881.213	4.035.087
Número de declaraciones con hijos	5.072.987	2.483.186	2.589.801
Número medio de hijos por declaración	1,56	1,56	1,56
Número de titulares de la declaración	15.168.585	7.656.584	7.512.001
Rendimiento medio del trabajo	18.325	21.177	15.436
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.406	1.452	1.362
Rendimientos de bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	4.267	4.078	4.432
Rendimiento medio de actividades económicas	8.102	8.678	7.188
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.274	21.022	15.462
Media del mínimo personal	5.401	5.357	5.447
Media del mínimo por descendiente	1.954	1.901	2.004
Media de los mínimos personal y familiar	6.338	6.242	6.435
Deducción media por vivienda habitual	727	728	726
Aportación media a planes de pensiones	1.575	1.709	1.412

Fuente: AEAT

Previsión de resultados

Mejora de la situación de desigualdad de la mujer con respecto al hombre en el mercado de trabajo.

SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR

- 131M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil
- 131N** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- 131P** Derecho de asilo y apátridas
- 132A** Seguridad ciudadana
- 133A** Centros e Instituciones Penitenciarias

PROGRAMA 131M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

CENTRO GESTOR: Ministerio, Subsecretaría y Servicios Generales

A) Contenido y Finalidad del Programa

En este programa se contemplan las actividades y funciones que constituyen la base para la dirección, impulso y gestión de la política de personal y de los servicios comunes del Departamento. Se concibe así como un programa no finalista, en el que se encuentran las actuaciones dirigidas a la fijación de las directrices generales de la política del Departamento y a la programación, coordinación y control de las actividades de apoyo y servicios comunes que hagan posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas.

Los órganos encargados de la ejecución de este Programa, en el Ministerio del Interior, son:

Subsecretaría

Secretaría General Técnica

Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo

El programa se desarrolla, principalmente, a través de la ejecución de las siguientes actividades:

- Coordinación de las relaciones de los diferentes órganos directivos del Departamento con las Administraciones autonómicas.
- Consecución de la máxima racionalización en la distribución territorial y funcional de los recursos económicos.
- Asesoramiento técnico y asistencia en materias específicas a los centros directivos del Departamento.
- La modernización del sistema de información y atención al ciudadano, así como la mejora de régimen de ayudas a las víctimas de atentados terroristas, desde las económicas a las dirigidas a prestar apoyo psicológico a las mismas.
- La coordinación de la política de personal y la retributiva del personal del Departamento
- La gestión financiera de ingresos, gastos y patrimonial.
- El régimen interior, registro general y la coordinación de registros auxiliares.
- La coordinación del desarrollo informático y la asistencia técnica.

B) Identificación de los Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
<u>PEIO 2014-2016</u>	<u>Eje 7/ Objetivo 3</u>	Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad en el personal del departamento

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se relacionan con la incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua del Ministerio.

En concreto hay que señalar, que la previsión para el próximo ejercicio es: la actualización del espacio reservado para la materia de igualdad en la INTRANET del Ministerio y en la Escuela Virtual.

Estos dos espacios son una vía de canalización e información de las novedades y los avances en materia de igualdad tanto en el Ministerio como en otros Organismos Públicos. El contenido de la propuesta es el siguiente:

Se reserva un espacio con entidad propia en la INTRANET del Departamento para información en materia de igualdad, en el que se incluye referencia detallada y documentada del marco jurídico en la materia y los principales enlaces de interés, con especial referencia a los Planes de Igualdad, la violencia de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Igualmente se reserva un espacio también destacado, dentro de la Escuela Virtual del Ministerio del Interior, para la "Igualdad de trato y no discriminación" donde se cuelgan y actualizan todos los recursos formativos en esta materia así como la documentación relacionada y enlaces de interés.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No es posible determinar indicadores cuantitativos ni cualitativos que permita identificar la existencia de desigualdades de género.

Dado las actividades y gastos que va financiar este programa presupuestario, no es posible identificar *a priori* el coste del impacto de género que pueda derivarse de su ejecución. En todo caso, los efectos de su aplicación pueden ser objeto de valoración *a posteriori*.

Previsión de Resultados

Al no poderse establecer indicadores que determinen la existencia de desigualdades entre mujeres y hombre, no es posible identificar *a priori* los resultados derivados de la implementación de actuaciones concretas, en el marco de este programa presupuestario, para contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

PROGRAMA 131N: Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Policía

A) Contenido y finalidad del programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de los Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

El objetivo de este Programa desde la perspectiva de género es proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres, prestando especial atención a los aspectos relativos a la Violencia de Género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por Resolución de 25 de abril, en 2007, se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como órgano colegiado con la finalidad de disponer de un conocimiento real de la situación de las mujeres en ambos Cuerpos y formular recomendaciones e intervenciones en materia de igualdad de género.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
<u>PEIO 2014-2016</u>	<u>Eje 3/ Objetivo 1</u>	Reforzar la prevención y detección de los casos de violencia de género
	Eje 3/Objetivo 2	Personalizar la atención a las víctimas
	Eje 3/Objetivo 3	Reducir la incidencia de la violencia en los grupos
	Eje 3/Objetivo 4	Articular medidas para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual
	<u>Eje 4/Objetivo 1</u>	Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación

Identificación de actuaciones previstas

Objetivo 3.1. Este Centro Directivo pretende potenciar la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención, para erradicar esta lacra. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 67 del PEIO (Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención).

Objetivo 3.2. La Dirección General de la Policía está estableciendo una serie de medidas orientadas a lograr la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la re-victimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo de coordinación, así como la formación permanente de los funcionarios policiales. Es decir, reforzar la prevención dirigida a una identificación precoz del problema y procurando una intervención rápida y eficaz. Esta actuación está vinculada con las siguientes medidas:

Número 70 del PEIO. (Mejorar la respuesta de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado).

Número 71 del PEIO. (Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad).

Número 72 del PEIO. (Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género”).

Número 73 del PEIO. (Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación coordinada para la atención integral de las mujeres e impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género).

Objetivo 3.3. Se están articulando medidas desde el punto de vista policial con el fin de proporcionar una atención a todas las víctimas de Violencia de Género. En ello se incluye y se consolida la atención a mujeres que sufran violencia y tengan la condición de inmigrantes. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 76 del PEIO. (Avanzar en la coordinación entre el Cuerpo Nacional de Policía y otras Policías Autonómicas y Locales que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de Violencia de Género).

Objetivo 3.4. Los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso o las agresiones sexuales requieren que, progresivamente los funcionarios policiales estén mejor cualificados y formados, a través de cursos de especialización en este tipo de materias. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 78 del PEIO. (Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual).

Objetivo 4. 1. Se pretende conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de la Dirección General de la Policía y al mismo tiempo fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de este Centro Directivo. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 79 del PEIO. (Seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y de dirección).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2014 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 18,43 por ciento según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	3	3		
Comisario	7	7		
Facultativo	2	1	1	50,00
Inspector jefe	99	89	10	10,10
Inspector	87	66	21	24,14
Técnico	4	1	3	75,00
Subinspector	49	43	6	12,24
Oficial de Policía	64	54	10	15,63
Policía	188	152	36	19,15
Subtotal	503	416	87	17,30
Alumno Escala Ejecutiva Ávila	373	303	70	18,77
Alumno Escala Básica Ávila	193	153	40	20,73
Subtotal	566	456	110	19,43
Total	1.069	872	197	18,43

Con fecha 31 de enero de 2014 los alumnos eran 566, de los que 110 eran mujeres lo que supone un 19,43 por ciento del total. A continuación mediante un cuadro se exponen las citadas cifras.

Escuela Nacional de Policía (Ávila)				
Categorías	Efectivos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Alumnos Ejecutiva	373	303	70	18,77
Alumnos Básica	193	153	40	20,73
Total	566	456	110	19,43

En cuanto a los cursos de formación y especialización para los funcionarios policiales, se han realizado por años los siguientes:

ACTIVIDAD FORMATIVA AÑO 2013	LUGAR	ALUMNOS
XXXVI curso upap	Ávila	23
Jornadas actualización UPAP	Sevilla	37
Jornadas actualización UPAP	La Coruña	20
Jornadas actualización UPAP	Valencia	40
Jornadas actualización UPAP	Málaga	20
XXXIII curso de actualización en materia de violencia de género y doméstica	Ávila	30
VI curso de investigación de delitos sobre la indemnidad y libertad sexual	Ávila	30

ACTIVIDAD FORMATIVA AÑO 2013	LUGAR	ALUMNOS
XXXVI curso de actualización en materia de violencia de género y doméstica	Ávila	30
Jornadas de actualización en violencia de género	Sevilla	43
Jornada sobre violencia de género	Tenerife	35
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Lugo	23
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Melilla	24
Curso de violencia de género	Las Palmas	35
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Cuenca	21
XVI curso de violencia de género	Madrid	633
TOTAL		1.044

ACTIVIDAD FORMATIVA AÑO 2012	LUGAR	ALUMNOS
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Las Palmas	35
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Sevilla	40
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Almería	30
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Ceuta	50
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Granada	32
Jornada sobre violencia de género y doméstica	Logroño	27
Jornada sobre violencia y malos tratos a mayores	Madrid	20
XXXI curso de actualización en materia de violencia doméstica y de género	Madrid	28
XXXI curso de actualización en materia de violencia doméstica y de género	Madrid	29
XXXIII curso UPAP	Madrid	39
XXXIV curso UPAP	Madrid	33
Jornadas actualización UPAP	Sevilla	55
Jornadas actualización UPAP	Madrid	45
XXXV curso UPAP	Madrid	36
XIV curso de violencia de género	Madrid	50
XV curso de violencia de género	Madrid	517
TOTAL		1.066

Previsión de resultados

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto POSITIVO desde el punto de vista del respeto a la dignidad de la mujer y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

PROGRAMA 131N: Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil

A) Contenido y Finalidad del Programa

La principal finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

De la misma forma la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil ha incorporado a sus Planes y Programas formativos la igualdad del género como materia docente prioritaria, en los distintos niveles formativos: acceso, promoción y actualización.

Se han incluido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relativos a violencia de género y en lo relativo a la enseñanza de perfeccionamiento, se trata obligatoriamente esta temática en las Jornadas de Actualización de conocimientos y acciones formativas de Unidad.

Es necesario señalar también los Cursos de especialización de Policía Judicial, de especialistas de mujer menor (EMUME) y actualización de conocimiento para el personal actualmente destinado en dichos equipos, así como la utilización de la plataforma de tele-formación del Cuerpo.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 1/Objetivo 1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo público como Guardias Civiles
	Eje 1/Objetivo 2	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades durante el periodo de formación académica
	Eje 1/Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción interna
	Eje 2/Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar permitiendo el aplazamiento de pruebas, cursar a distancia parte de las enseñanzas o la reserva de plaza dentro del marco de protección a la maternidad
	Eje 3/Objetivo 1	Desarrollo de acciones formativas frente a la violencia de género que permitan, no sólo su prevención sino también promover la sensibilización de los alumnos en la erradicación de este fenómeno
	Eje 7/Objetivo 3	Promover una formación en igualdad así como la sensibilización de los futuros Guardias Civiles frente a la discriminación por razón de sexo y a las diferentes formas de violencia contra las mujeres
Orden	Base segunda	Contempla el aplazamiento de las pruebas físicas para las aspirantes que no pudieran realizarlas por embarazo, parto y

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
DEF/115/2009		posparto y permite mejorar la calificación de la prueba de conocimientos si inicialmente hubiese sido apta
	Base sexta	Establece que las marcas mínimas a superar por los aspirantes estarán desglosadas por sexos y tendrán en cuenta la edad de las aspirantes
	Norma cuarta	Permite cursar a distancia parte del curso si el embarazo, parto o postparto obliga a la ausencia temporal. Si la situación se prolonga y es necesaria la baja en el curso, se reserva la plaza, y se respetan los módulos ya superados y su ordenación será con los componentes del curso inicial
Orden PRE/600/2006,	Apartado único	Reduce la estatura mínima de la mujer en los procesos selectivos de acceso a la Guardia Civil en la escala de Cabos y Guardias

Identificación de actuaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2015 se encuentran las siguientes:

- Profundizar en la formación del personal del Cuerpo en los conocimientos de las materias de igualdad de oportunidades y de prevención de frente a la violencia de género. Esta actuación queda enmarcada en el PEIO 2014-2016, donde la medida 208 habla de la incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
- Continuar con la inclusión de acciones formativas sobre estas materias en el Plan Global de Formación. Esta actuación está vinculada tanto a la medida 208 referida anteriormente como a la medida 209 relativa a la sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad general y de profesionales de distinto ámbito: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
- Actuaciones tendentes a incrementar progresivamente la proporción, con respecto a hombres, de mujeres que se incorporan a la Guardia Civil. Esta actuación queda enmarcada dentro de las medidas 1 y 2 del PEIO referidas al desarrollo de actuaciones para la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo y actuaciones de refuerzos de políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que mientras que en 2012 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 17,70%, el año 2013 ha llegado al 17,79%. Y la previsión para 2014 es que sea de un 19%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, en los últimos viene oscilando entre el 12% y el 10,15%.

Los objetivos de este Programa presupuestario están relacionados con los ámbitos de aplicación preferentes:

Empleo público: mediante la realización de actuaciones tendentes a facilitar la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Violencia de género: mediante la formación del personal en técnicas que permitan una mayor y mejor protección frente a la violencia de género.

En cuanto a los indicadores que permitan alcanzar la consecución de estos objetivos se vienen utilizando los siguientes:

Nivel académico alcanzado por el alumno en la materia en cada acción formativa.

Porcentaje de solicitudes de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, frente al número de aspirantes.

Porcentaje de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, frente a número de alumnos.

Porcentaje de mujeres para acceso a la escala superior, frente a número de alumnos.

Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las actuaciones relacionadas anteriormente está previsto obtener los resultados que a continuación se indican:

Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.

Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.

Alcanzar los siguientes valores/indicadores:

Instancias solicitud ingreso femeninos escala cabos y guardias/nº alumnos: 19 %

Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 11%

Mujeres escala superior/nº de alumnas: 10%

En resumen, se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que contribuirá a los objetivos de las políticas en esta materia.

Por otra parte no se comprometen créditos concretos para estas acciones por encontrarse subsumidos en los costes globales de los gastos de formación, no haciendo factible su desagregación.

PROGRAMA 131P: Derecho de asilo y apátridas

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Interior

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Dirección General de Política Interior es la unidad encargada de la aplicación de los procedimientos de determinación de protección internacional, en concreto de la determinación del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, así como el régimen jurídico de los desplazados y apátridas.

De conformidad con el artículo 9º del Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, corresponde a la Dirección General mediante la Subdirección General de Asilo - además de ostentar la consideración de Oficina de Asilo y Refugio a que se refiere el artículo 23.1 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria- el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos j), k), l), m) y n), así como las del párrafo i) que versen sobre el derecho de asilo y demás formas de protección, del apartado segundo del mencionado precepto, a saber:

Las relaciones del Ministerio con las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en cuestiones relacionadas con el derecho de asilo y demás formas de protección, y la coordinación del ejercicio de las competencias de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en materia de seguridad ciudadana.

La coordinación de la preparación de propuestas del Consejo de Ministros y de los órganos superiores del Ministerio, así como de otros órganos directivos de los ministerios con competencias en materia sobre derecho de asilo, refugio, régimen de apátridas y atención a los desplazados.

El ejercicio de la presidencia de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio.

La participación en las reuniones de los organismos nacionales, internacionales o supranacionales con competencias en materia de derecho de asilo y demás formas de protección, y la intervención en la aplicación de los acuerdos que se deriven de aquellas y, en especial, de las que se desarrollen en el seno de la Unión Europea.

La resolución de los expedientes administrativos sobre asilo que le sean atribuidos por la normativa vigente y la elevación de las propuestas de resolución en materia de apátridas.

La coordinación y disposición de las actuaciones necesarias para atender las necesidades humanas inmediatas en caso de flujos masivos de desplazados, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del Departamento.

Además de las tareas propias en la tramitación de expedientes administrativos sobre protección internacional, la Dirección General ejerce también las funciones de participación y coordinación en todos los aspectos relacionados con el sistema de protección internacional, el derecho de asilo y otras formas de protección, así como la intervención en la aplicación de los instrumentos internacionales firmados y, especialmente, de lo acordado en el seno de la Unión Europea.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 7	Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos Promover la formación y la sensibilización en materia de género

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, establece los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas podrán gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como el contenido de dicha protección internacional.

El marco jurídico de nuestro sistema de protección internacional, establecido por la Ley 12/2009, incorpora la perspectiva de género, con objeto de atender las circunstancias específicas de aquellas mujeres en situación de especial vulnerabilidad. El propio artículo 3 de la ley incorpora el género entre los motivos de persecución que conllevan el reconocimiento de la condición de refugiado.

Identificación de actuaciones previstas

En el marco jurídico mencionado, se prevé realizar las siguientes actuaciones:

- Integrar la perspectiva de género y las cuestiones relativas a la igualdad de género en el borrador de reglamento de desarrollo de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, actualmente en fase de tramitación.
- Profundizar en la formación de los intervinientes en el procedimiento de protección internacional a fin de que tengan en cuenta las cuestiones de género en sus actuaciones y condiciones de la entrevista y poder

responder a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de persecución por motivo de género.

- Procurar en la medida de lo posible, que la entrevista de formalización de una solicitud de protección internacional sea realizada por una persona del mismo sexo, o si el solicitante así lo solicita, que el intérprete que asista en la entrevista pueda ser también de su mismo sexo.
- Avanzar en la obtención de datos estadísticos relativos a motivos de género, así como de otros datos estadísticos incluyendo la variable del sexo.
- Por último, ejecutar los Programas Nacionales de Reasentamiento de refugiados -en el marco de lo indicado en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2009, de 30 de octubre- en los que se presta una especial atención a las personas en situaciones de vulnerabilidad, entre las que pueden incluir mujeres refugiadas.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En cuanto a la evolución de las solicitudes de protección internacional desagregadas por sexo, en la siguiente tabla se recogen los datos consolidados para los ejercicios 2012 y 2013.

SOLICITUDES DE PROTECCIÓN			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2012	807 (31,18%)	1.781 (68,82%)	2.588
2013	985 (21,83%)	3.528 (78,17%)	4.513

En cuanto a las concesiones de protección internacional por sexo entre los años 2012 y 2013, las cifras son las siguientes:

CONCESIONES ASILO			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2012	92 (37,48%)	141(60,52%)	233
2013	81(31,48%)	122 (60,10%)	203

CONCESIONES PROTECCIÓN SUBSIDIARIA			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2012	119 (44,46%)	168 (58,54%)	287
2013	132 (40,49%)	194 (59,51%)	326

En términos generales, el porcentaje de concesión de protección internacional (tanto estatutos de refugiado como protección subsidiaria) es más elevado en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La explicación a esta circunstancia no se relacionaría con razones de género, sino con el hecho de que el número de solicitudes presentadas por hombres es más alto que el de solicitudes presentadas por mujeres, por lo que necesariamente se produce este efecto.

Previsión de resultados

El resultado previsto es ganar en capacidades de análisis a partir de la información estadística sobre protección internacional, tanto de solicitantes como de beneficiarios, desagregada por sexo. De este modo podría mejorarse la identificación de necesidades dirigidas a la sensibilización y formación en materia de violencia de género para los distintos agentes que participan en el procedimiento y que permitirá una mejor toma en consideración de las cuestiones de género en el ámbito de la protección internacional.

PROGRAMA 132A: Seguridad Ciudadana

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Seguridad

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Las acciones que componen el citado Programa son diversas (lucha contra terrorismo, el crimen organizado, la inmigración ilegal, etc.), pero destaca como una de las principales prioridades de actuación para la Secretaría de Estado de Seguridad la lucha contra la violencia de género.

En materia de violencia de género, las actuaciones van dirigidas a la mejora de la protección de las mujeres víctimas frente a sus maltratadores, favoreciendo la presentación de las correspondientes denuncias y poniendo en marcha el más amplio abanico de actuaciones asistenciales y de protección, a fin de evitar el desamparo.

Como respuesta a este problema se puso en marcha el proyecto denominado "Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género" (Sistema VdG), en el que se integra toda una serie de recursos operativos y asistenciales disponibles para articular medias de protección policial efectiva y de asistencia a la mujer víctima de violencia de género.

El sistema desarrollado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

Aglutinar bajo un único sistema a todas las instituciones que, en España, intervienen en la protección y seguridad de las víctimas de violencia de género (Fuerzas policiales, Jueces, Fiscales e Instituciones Penitenciarias, Servicios médicos y asistenciales).

Integrar en una sola base de datos toda la información sobre las circunstancias que rodean a las víctimas, de tal forma que se pueda explotar y distribuir adecuadamente.

Realizar “valoración del riesgo”, para predecir el nivel de riesgo de la víctima a sufrir una nueva agresión, adoptando las medidas de protección necesarias.

Implantar un “Subsistema de Notificaciones Automatizadas”, que permita la reacción de las diferentes partes implicadas (incluida la víctima), de forma rápida y eficaz, para evitar agresiones.

El Sistema VdG tiene su origen normativo en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

El Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2006 estableció, junto al Plan Nacional de Prevención y Sensibilización, un conjunto de medidas urgentes agrupadas bajo el epígrafe “medidas de protección y seguridad a las víctimas”, con el fin de reforzar algunas medidas ya en marcha e implementar otras nuevas. Entre estas últimas surge el mencionado Sistema VdG.

El personal que puede tener acceso a dicho Sistema se normalizó mediante la Orden INT/1202/2011, de 04 de mayo, en la que se regulan los ficheros de datos de carácter personal del Ministerio del Interior, entre ellos el Sistema VdG.

Identificación de actuaciones previstas

A fin de aumentar la probabilidad de éxito de las tareas asociadas al Sistema VdG y facilitar el trabajo de los agentes e instituciones involucradas, las actuaciones se centra en la mejora progresiva de los siguientes hitos:

Desarrollar herramientas operativas y de inteligencia para la evaluación del riesgo de la víctima y para la prevención y protección de la víctima frente a su agresor.

Mejorar el modelo de ‘Buenas Prácticas Policiales’ para la prevención de la violencia contra la mujer.

Facilitar la formación y divulgación del Sistema VdG para continuar con la integración de las Policías Autonómicas y Locales, así como de los servicios sociales, asistenciales, médicos, etc. de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

Realizar las actuaciones necesarias para hacer el seguimiento y protección que precisen los hijos de mujeres víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

En el año 2007 la Secretaria de Estado de Seguridad inicia el desarrollo informático del Sistema VdG, que se fundamenta en una base de datos común para todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y demás instituciones del ámbito Central, Autonómico y Local, que participan en el conocimiento de los hechos, seguimiento y protección de las víctimas de violencia de género.

El 26 de julio de 2007 comenzaron a darse de alta los primeros usuarios del Cuerpo Nacional de la Policía y de la Guardia Civil, a partir de ese momento se puso en explotación el Sistema VdG en un entorno Web.

En el Sistema VdG coparticipan:

El Ministerio del Interior: la Dirección General de la Policía, la Dirección General de la Guardia Civil y la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno para la violencia de género y Unidades de Coordinación y Violencia sobre la Mujer.

El Ministerio de Justicia: Fiscales.

El Consejo General del Poder Judicial: Jueces.

Comunidades Autónomas: Policías Autonómicas (Policía Foral de Navarra integración total y Mossos parcial) e Instituciones Penitenciarias de Cataluña.

Ayuntamientos: 105 Cuerpos de Policías Locales.

A fecha 31 de diciembre de 2013 se encuentran dados de alta en el Sistema VdG 37.644 usuarios, con la siguiente distribución:

16.918 en Guardia Civil.

12.931 en Cuerpo Nacional de Policía.

1.246 en Instituciones Penitenciarias.

71 en Instituciones Penitenciarias de Cataluña.

2.152 en Fiscalías.

2.163 en Juzgados.

108 en Unidades de Coordinación y Violencia sobre la Mujer.

580 en Mossos d' Esquadra.

113 en Policía Foral de Navarra.

1.362 en Policías Locales

A fecha 31 de diciembre de 2013, el Sistema VdG gestiona y hace el seguimiento de 311.502 casos de violencia de género.

Especial mención merece el equipo de valoración de riesgo que está compuesto por especialistas de distintas Instituciones policiales y penitenciarias, con el respaldo científico de expertos de tres universidades (Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Barcelona e Instituto Andaluz Interuniversitario de Criminología de la Universidad de Málaga).

La valoración de riesgo consiste en cumplimentar unos formularios que permiten predecir el nivel de riesgo que tiene una víctima a sufrir una nueva agresión. Hay dos tipos de formularios:

Valoración policial de riesgo (VPR) que se utiliza al conocer un hecho de violencia de género.

Valoración policial de evolución de riesgo (VPER) que se emplea para realizar el adecuado seguimiento del avance del riesgo en el caso.

Desde julio de 2007 hasta el 31 de diciembre del 2013 se han realizado 1.404.865

valoraciones de riesgo (431.993 VPR y 972.872 VPER).

Otro de los objetivos que tiene la Secretaria de Estado de Seguridad es la difusión y divulgación de los trabajos que se vienen realizando en materia de violencia de género. Así, en los años 2009, 2010 y 2011 se promovió la organización de distintos eventos sobre la materia. Cabe destacar, en febrero de 2010, la celebración, en Madrid, de un Seminario Internacional sobre “Buenas prácticas policiales en prevención y protección de la mujer víctima de violencia de género” al que asistieron representantes de instituciones policiales de los diversos países que conforman la Unión Europea y de las organizaciones policiales internacionales de Interpol, Europol y Cepol.

En marzo de 2011, la celebración de una “Jornada sobre actuación y buenas prácticas policiales en materia de violencia de género”, que contó con ponencias de especialistas del Consejo General de Poder Judicial, Fiscalía de Violencia sobre la mujer, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Secretaria de estado de Seguridad y ambas direcciones de las FCSE; entre sus asistentes se encontraban especialistas policiales en esta materia de ámbito nacional.

En el primer semestre de 2010, durante la Presidencia española de la Unión Europea, el Consejo de Ministros de Justicia e Interior (Consejo JAI), aprobó en Bruselas las “Conclusiones del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre la mejora de la prevención de la violencia contra las mujeres y de la atención a las víctimas de esa violencia en el marco de la actividad policial.” y el “Manual de la Unión Europea de buenas prácticas policiales para combatir la violencia contra las mujeres”. Dos iniciativas españolas del Ministerio del Interior.

Por último significar que, el 13 de diciembre de 2011, se aprobó la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la orden europea de protección. Iniciativa promovida por España durante su presidencia de la UE. El objetivo de la “Euro-orden” es que cualquier medida de seguridad dictada por un Estado miembro para proteger a una persona amenazada, se ejecute también automáticamente en cualquier otro país de la UE al que la víctima se traslade.

Previsión de resultados

Continuar con el desarrollo del Sistema VdG y demás actuaciones en materia de violencia de género, supone una contribución e impacto positivos dentro de los objetivos de las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Policía

A) Contenido y finalidad del programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de los Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

El objetivo de este Programa desde la perspectiva de género es proteger el libre

ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres, prestando especial atención a los aspectos relativos a la violencia de género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por Resolución de 25 de abril, en 2007, se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como órgano colegiado con la finalidad de disponer de un conocimiento real de la situación de las mujeres en ambos Cuerpos y formular recomendaciones e intervenciones en materia de igualdad de género.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 3 / Objetivo 1	Reforzar la prevención y detección de los casos de violencia de género
	Eje 3 / Objetivo 2	Personalizar la atención a las víctimas
	Eje 3 / Objetivo 3	Reducir la incidencia de la violencia en los grupos especialmente vulnerables
	Eje 3 / Objetivo 4	Articular medidas para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual
	Eje 4 / Objetivo 1	Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación

Identificación de actuaciones previstas

Objetivo 3.1. Este Centro Directivo pretende potenciar la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención, para erradicar esta lacra. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

- Número 67 del PEIO (Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención).

Objetivo 3.2. La Dirección General de la Policía está estableciendo una serie de medidas orientadas a lograr la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la revictimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo de coordinación, así como la formación permanente de los funcionarios policiales. Es decir, reforzar la prevención dirigida a una identificación precoz del problema y procurando una intervención rápida y eficaz. Esta actuación está vinculada con las siguientes medidas:

- Número 70 del PEIO. (Mejorar la respuesta de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado).
- Número 71 del PEIO. (Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad).
- Número 72 del PEIO. (Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género”).
- Número 73 del PEIO. (Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación coordinada para la atención integral de las mujeres e impulsando la formación especializada

de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género).

Objetivo 3.3. Se están articulando medidas desde el punto de vista policial con el fin de proporcionar una atención a todas las víctimas de Violencia de Género. En ello se incluye y se consolida la atención a mujeres que sufran violencia y tengan la condición de inmigrantes. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 76 del PEIO. (Avanzar en la coordinación entre el Cuerpo Nacional de Policía y otras Policías Autonómicas y Locales que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género).

Objetivo 3.4. Los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso o las agresiones sexuales requieren que, progresivamente los funcionarios policiales estén mejor cualificados y formados, a través de cursos de especialización en este tipo de materias. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 78 del PEIO. (Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual).

Objetivo 4. 1. Se pretende conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de la Dirección General de la Policía y al mismo tiempo fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de este Centro Directivo. Esta actuación está vinculada con la siguiente medida:

Número 79 del PEIO. (Seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y de dirección).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2014 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 11,08 por ciento según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	135	134	1	0,74
Comisario	375	359	16	4,27
Facultativo	89	73	16	17,98
Inspector jefe	3.271	3.143	128	3,91
Inspector	4.084	3.504	580	14,20
Técnico	95	61	34	35,79
Subinspector	5.875	5.400	475	8,09
Oficial de Policía	7.332	6.486	846	11,54
Policía	57.927	51.291	6.636	11,46
Subtotal	79.183	70.451	8.732	11,03

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Alumno Escala Ejecutiva	222	180	42	18,92
Alumno Escala Básica	215	170	45	20,93
Subtotal	437	350	87	19,91
Total	79.620	70.801	8.819	11,08

En cuanto a los organismos centrales de la Dirección General de la Policía (Dirección General, Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones), la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:

PLANTILLA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
D. G. P	30	21	9	30,00
Dirección. Adjunta Operativa	3.660	3.232	428	11,69
Subdirección Gabinete Técnico	68	48	20	29,41
Subdirección General de RR HH	50	35	15	30,00
Subdirección General de Logística	589	532	57	9,68
División de Cooperación Internacional	486	413	73	15,02
División de. Personal	321	243	78	24,30
División. de Formación y Perfeccionamiento	503	416	87	17,30
División. Económica y Técnica	895	806	89	9,94
División Documentación Españoles	75	60	15	20,00
C.G. Seguridad Ciudadana	2.071	1.799	272	13,13
C.G. Extranjería y Fronteras	698	581	117	16,76
C.G. Policía Judicial	987	788	199	20,16
C.G. Información	969	807	162	16,72
C.G. Policía Científica	283	188	95	33,57
Total	11.685	9.969	1.716	14,68

Uno de los objetivos prioritarios de este Centro Directivo va dirigido a mejorar la coordinación y la eficacia a la hora de prestar una protección efectiva a las víctimas de violencia de género. Para ello, están en funcionamiento las siguientes unidades policiales: Servicio de Atención a la Familia (SAF), Grupo de Menores (GRUME) y el Servicio de Atención a la Mujer (SAM). El número de efectivos que se dedican a esta protección, se expone en el siguiente cuadro.

ENERO 2014

Categorías	Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Comisario Principal				
Comisario				
Inspector Jefe	10	10		
Inspectores	118	75	43	36,44
Subinspectores	60	43	17	28,33

Categorías	Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Oficiales de Policía	105	66	39	37,14
Policías	588	323	265	45,07
Total	881	517	364	41,32

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades están formado por **881 funcionarios**, de los cuales **364** son mujeres, lo que supone un **41,32 %** de ocupación femenina.

Previsión de resultados

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto POSITIVO desde el punto de vista del respeto a la dignidad de la mujer y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil

A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido del Programa pretende desarrollar las acciones necesarias para materializar la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en cuanto a la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades y garantía de la seguridad ciudadana.

B) Identificación de los Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Son de aplicación a este programa los artículos 67 y 68 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, referidos expresamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por lo que se refiere al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016), sería de aplicación fundamentalmente el Eje 3 de Erradicación de la violencia contra la mujer, y en particular, los objetivos que a continuación se exponen:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 3 / Objetivo 1	<p>Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas</p> <p>Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya</p>

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario, y social
	Eje 3 / Objetivo 2	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural
	Eje 3 / Objetivo 4	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas. Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual

La lucha contra la violencia de género ha sido una de los ejes fundamentales de la actuación de la Guardia Civil, desarrollándose un gran número de acciones e iniciativas en este campo, entre las que podemos destacar:

Aprobación y publicación, en julio de 2008, por parte de la Dirección Adjunta Operativa, de una Norma Técnica en la que se aglutinan todas las directrices e instrucciones que afectan a las Unidades del Cuerpo en relación al seguimiento y actuación ante casos de violencia de género.

Desarrollo del Protocolo, de junio de 2005, entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Órganos Judiciales, en el que se regula la acción concertada interinstitucional para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.

Desarrollo de las acciones enmarcadas dentro del Protocolo de Actuación y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Colegios de Abogados ante la violencia de género, firmado en julio de 2007, con el objetivo de mejorar el servicio policial y las acciones legales y procesales, así como de posibles prestaciones y medidas sociales, dirigidas a las víctimas de la violencia de género.

Identificación de actuaciones previstas

En el momento actual se continúa en la línea señalada, tratando de materializar operativamente las acciones que se derivan de los planes diseñados. Además, hay que destacar que se está trabajando en el desarrollo e implantación de planes y actuaciones específicas en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual. En concreto, las actuaciones previstas se recogen en el siguiente cuadro:

MEDIDA PEIO	ACTUACIÓN
68-77	Continuar con la formación, actualización y especialización del personal encargado de prevenir y erradicar la Violencia sobre la mujer (Violencia de género, trata de seres humanos, abusos sexuales...)
69	Revisar el sistema actual de valoración de riesgo así como su aplicación

70	Procurar ampliar el número de Puntos de Atención Especializada y Especialistas EMUME
78	Establecer Protocolos operativos en la Guardia Civil para la lucha contra estas tipologías delictivas (Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, agresiones sexuales, matrimonios forzados...)

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAE) en el seno de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (a nivel provincial) y en un número creciente de Equipos Territoriales (a nivel comarcal).

La constitución de PAE se efectúa mediante la especialización en esta materia de una o más personas pertenecientes a esas Unidades, que serán las encargados de garantizar que dichos órganos puedan atender de forma específica los casos más graves relacionados con la violencia de género y, también, de prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades Territoriales.

A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales relacionadas con este ámbito son notificadas a los PAE comarcales, al objeto de valorar su posible intervención. Al mismo tiempo, son los encargados de realizar un seguimiento de la problemática en su ámbito de responsabilidad.

Como complemento de este despliegue territorial existe, además, un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial), que realiza el análisis nacional de la casuística, coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAE territoriales e imparte las directrices técnicas relacionadas con la formación de especialistas.

Previsión de resultados

A lo largo del 2015, se continuará en la línea de:

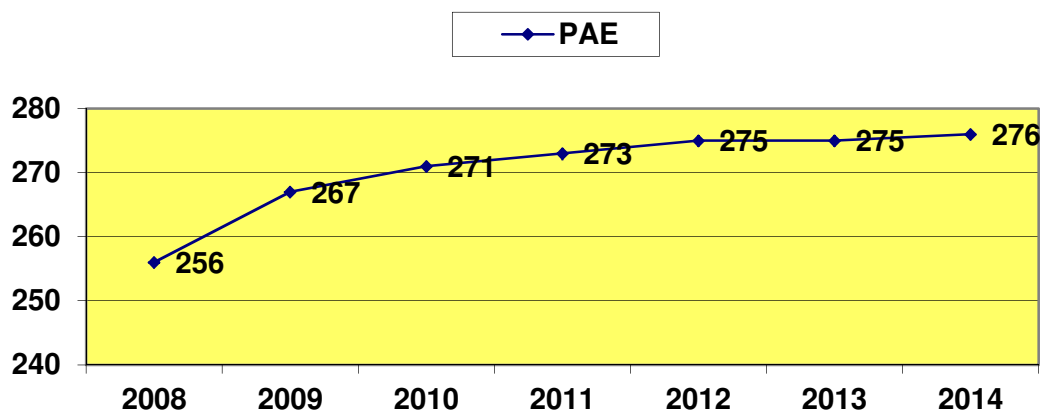
Potenciar las unidades dedicadas específicamente a la lucha contra la violencia de género y a la atención a este tipo de víctimas.

Realizar un esfuerzo en materia de formación, con el fin de ampliar el número de Especialistas y de Puntos de Atención Especializada.

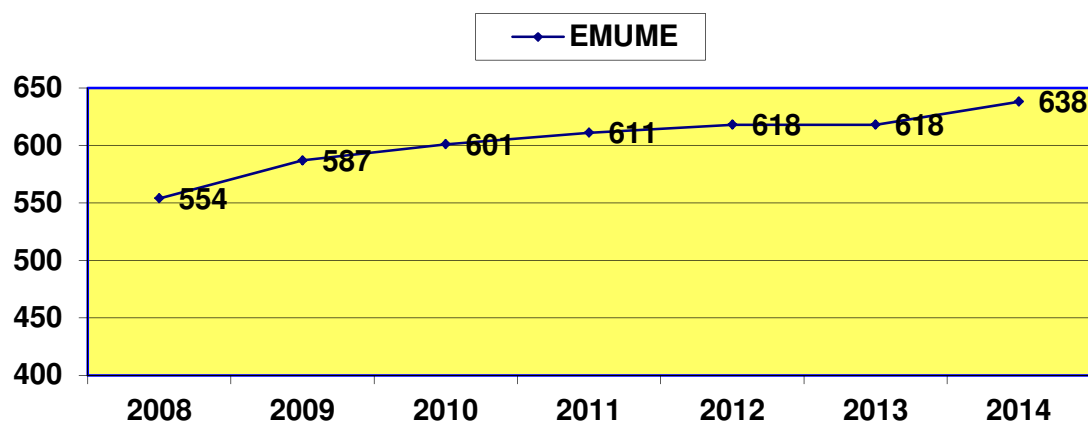
Continuar con la permanente actualización de los guardias civiles dedicados específicamente a esta labor.

Finalizar la evaluación del Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género (SvyG), con la colaboración de Gabinete de Coordinación y Estudios (GCE) de la SES y el Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad (ICFS) de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para validar el catálogo de medidas policiales de protección y valorar el grado de satisfacción de las víctimas con el sistema.

En coordinación con el GCE de la SES revisar los formularios policiales de valoración y evolución de riesgo del SvyG.



A fecha 30 de junio de 2014, la Red de Puntos de Atención Especializada, estaba compuesta por 276 PAE en los que desarrollan sus funciones 638 Especialistas Mujer-Menor (EMUME). Se adjuntan gráficos sobre evolución en el período 2008-junio 2014.



PROGRAMA 133A: Centros e Instituciones Penitenciarias

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, establece, en cumplimiento del artículo 25.2 de la Constitución Española, que las Instituciones Penitenciarias tienen como fin primordial la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados. Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 6	Promover la sensibilización y formación de directivos y personal sanitario respecto de la problemática específica de las mujeres privadas de libertad en el área socio-sanitaria
	Eje 6/ Objetivo 1	Reforzar la atención a las mujeres en políticas de salud mediante actuaciones integradoras Abordar la problemática específica de las mujeres en tratamiento con drogodependencias en prisión
	Eje 7/ Objetivo 7	Abordar la problemática específica de las mujeres en prisión Erradicar la discriminación de género en el ámbito penitenciario

Identificación de actuaciones previstas

De cara a facilitar el desarrollo de medidas en el eje 7.7 “Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres”, la Administración Penitencia desarrolla un programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario. Con ello se pretende asumir e integrar plenamente los objetivos de tolerancia, igualdad real de oportunidades, humanismo y respeto incondicional a los derechos humanos, y articula su contenido en varios de los ejes de actuación que lo desarrollan, principalmente en la atención a la persona como eje central de actuación, a la diversidad e inclusión social y mejora en la lucha para erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo también presente las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud.

Cabe mencionar como acciones más destacadas:

a) En los Servicios Centrales:

- Continuar con la realización de acciones formativas dirigidas a la generalización de la implantación en todos los centros penitenciarios del Programa de intervención con mujeres privadas de libertad “Ser.Mujer.es”, cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las mujeres privadas de libertad ante situaciones de violencia y/o dependencia, y desarrollar programas de tratamiento penitenciario para mujeres víctimas de violencia de género.
- Realizar acciones formativas tanto para la población penitenciaria masculina como femenina para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Centros Penitenciarios, así como realizar una formación específica sobre la intervención en situaciones de maltrato para los trabajadores que componen los equipos de tratamiento de los Centros.
- Cooperación con Organizaciones Sociales y Entidades Colaboradoras para impulsar los planes formativos y de inserción laboral de las mujeres reclusas, introduciendo la perspectiva de género en la política penitenciaria, integrando la variable sexo en la fase de recogida de datos estadísticos e incluyendo en los programas formativos del personal de la Administración Penitenciaria módulos sobre la igualdad de género y de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, que aborden estos contenidos desde el nuevo enfoque de perspectiva de género.

- Elaboración y desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras, así como las correcciones disciplinarias, y mejoren también las relaciones familiares. Así como favorecer la reintegración social a través de la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social, promoviendo cursos de habilidades sociales que incidan en la mejora de sus habilidades de trato, en su presentación, aspecto físico, es decir, crear conciencia de género para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, el conocimiento y las creencias sobre sus derechos y capacidades.
- Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos, realizando acuerdos/convenios con empresas u organismos públicos o privados, que posibiliten la continuidad de la actividad laboral tras la excarcelación, a través de iniciativas empresariales.
- Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y discapacitadas, elaborando protocolos de atención específica y realizando programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Confección de normas comunes de convivencia en las Unidades de Madres que faciliten el bienestar de los hijos menores que se encuentran con ellas durante el cumplimiento de su condena.

b) En los Servicios Periféricos:

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados por los centros penitenciarios, donde se cuenta con la predisposición de los equipos directivos y profesionales que ponen a disposición una amplia oferta de actividades y, en particular, les corresponde:

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.
- Crear, bajo la responsabilidad de los equipos de tratamiento, un servicio de acogida y tutela con internas especialmente preparadas, con el fin de crear a su alrededor un entorno protector, servirles de guía en el conocimiento de la normativa, e influir positivamente en su integración en la vida del centro.
- Crear, asimismo, servicios de orientación laboral y profesional dirigidos especialmente a la configuración de itinerarios profesionales y especializados en el mercado laboral de mujeres y promoción de la participación de las mujeres internas en las acciones de capacitación profesional, contribuyendo a mejorar su inserción mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas culturales y deportivos en igualdad de condiciones que los hombres, y realizar programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras, o de apoyo a

perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.

- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, normativa, etc., tendente, no solo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el “Programa de acciones para la Igualdad”.

Identificación de actuaciones previstas

- Cursos de igualdad en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

14 cursos dirigidos a mujeres reclusas.

14 cursos dirigidos a varones reclusos.

cursos dirigidos a profesionales penitenciarios.

- Cursos de Formación sobre el Programa de prevención de violencia de género para las mujeres en centros penitenciarios:

Mujeres reclusas de 15 centros penitenciarios y 30 profesionales penitenciarios.

Jornada de Evaluación del Programa *Sermujer.es*

- Acciones de igualdad en colaboración con el Instituto de la Mujer (2014-2016):

Cinco Talleres Jurídicos cada en cinco Centros Penitenciarios.

Cinco talleres de sensibilización y formación en salud integral con mujeres reclusas madres.

Respecto a las medidas integradas en el PEIO, eje 6, de promoción de programas de salud con mujeres privadas de libertad, las actuaciones previstas más destacadas serían:

- Continuar con las acciones formativas en el ámbito de la salud, con especial atención a la problemática y situación de las mujeres presas.
- Impulsar las actuaciones que eviten la discriminación por género en el acceso a los programas de rehabilitación en materia de drogas.
- Atención especializada a las mujeres toxicómanas.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas de promoción de la salud.
- En los Servicios Periféricos estimular la puesta en marcha de programas específicos de educación para la salud en mujeres privadas de libertad.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo del punto 15 de la estrategia del Plan, orientada a la reinserción social de las mujeres con problemas de drogas en el medio penitenciario.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las mujeres representan el 7,8% de la población penitenciaria total internada en los centros penitenciarios dependientes de la Administración General del Estado.

La población reclusa por sexo en la Administración General del Estado a 17 de julio de 2014 se estructura en 52.652 hombres y 4.427 mujeres.

Si atendemos ahora a su situación procesal, observamos que de las 4.427 mujeres, 662 son preventivas (el 14,95%) y 3.765 son penadas (el 85,05%).

Respecto de sus grupos de edad quedan definidos así: grupo 18-20 años: 24 mujeres, grupo 21-25 años: 388 mujeres, grupo 26-30 años: 622 mujeres, grupo 31-40 años: 1.539 mujeres, grupo 41-60 años: 1727 mujeres y más de 60 años: 127 mujeres. La edad media para las mujeres reclusas es de 39 años y la moda es de 35 años.

Su clasificación en grados de tratamiento es la siguiente: Primer Grado: 75 internas, Segundo Grado: 2.406, Tercer Grado: 856 y Sin Clasificar: 428.

En cuanto a la tipología delictiva de las mujeres internadas en centros de la AGE, su distribución es la siguiente:

TIPO DE DELITO	MUJERES
Homicidios	307
Lesiones	164
Contra la Libertad	49
Contra la Libertad Sexual	65
Contra el patrimonio	1226
Contra la Salud Pública	1928
Contra el Orden Público	164
Otros delitos	524
TOTAL	4.427

Finalmente, si atendemos a la variable nacionalidad, observamos que 3.098 mujeres son españolas (el 69,9%) y 1.329 son extranjeras (el 30,1%). Destacando del total de las extranjeras y según sus nacionalidades las internas procedentes de Colombia (18,3%), Rumania (10,6%) y Marruecos (9,2%).

La tipología delictiva es menos severa que en los hombres, eso es son porcentualmente menos proclives a la comisión de delitos graves. En relación con el tipo de delitos, las mujeres presentan un marcado predominio de los delitos contra la salud pública (43%) esencialmente por relación con drogas, y de carácter socioeconómico (27,69). Por ello es de primordial importancia la intervención en programas de tratamiento relacionados con drogas.

Según el último estudio realizado en 2011 con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (2ª "Encuesta sobre Salud y Consumo de Drogas a los Internados en Instituciones Penitenciarias (ESDIP), 2011"), el consumo de drogas afecta a una mayoría de las personas que ingresan en prisión.

El 76% de los hombres y el 71,1% de las mujeres estaban consumiendo drogas en el momento del ingreso en prisión. Según sustancia principal de consumo:

El 36,4% de los hombres y el 32,6% de las mujeres eran consumidoras al ingreso en prisión de cocaína sola (cocaína en polvo o cocaína base), de mezcla de heroína y cocaína, o de heroína sola. Estas personas consumían también otras sustancias, forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).

- El 25,9% de los hombres y el 27,2% de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal.
- El 13,7% de los hombres y el 11,3% de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 20% de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 7,2% en metadona y el 12,8% en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,2%) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 96,3%).

En base a estos datos se pretende poner prioridad en los programas de promoción de la salud y el fomento de la incorporación de las mujeres en los programas penitenciarios de tratamiento de drogodependencias, y que estos se desarrollen desde una perspectiva de género.

Previsión de resultados

La implantación de este Programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.
- Disminución de la discriminación por género en las actuaciones para promoción de la salud de las mujeres en el medio penitenciario.
- Incrementar la oferta de programas en materia de drogodependencias de forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).
- El 25,9% de los hombres y el 27,2% de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal.
- El 13,7% de los hombres y el 11,3% de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 20% de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 7,2% en metadona y el 12,8% en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,2%) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 96,3%).

En base a estos datos se pretende poner prioridad en los programas de promoción de la salud y el fomento de la incorporación de las mujeres en los programas penitenciarios de tratamiento de drogodependencias, y que estos se desarrollen desde una perspectiva de género.

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

- 261N** Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a viviendas
- 451N** Dirección y Servicios Generales de Fomento
- 467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 495A** Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

PROGRAMA 261N: Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es desarrollar la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, a través de planes plurianuales de vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y, en su caso, entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado de arrendamientos, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos sectores que realmente las precisan, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivo 2	Ayudas a mujeres víctimas de violencia de género, dentro del Plan 2013-2016
RD 233/2013	6.4 y anexo I	Sectores preferentes, definidos en la legislación específica, a efectos de reconocimiento de las ayudas del Plan 2013-2016: Mujeres víctimas de violencia de género. Familias numerosas

Identificación de actuaciones previstas

- Facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para el alquiler y la rehabilitación de viviendas, y el mantenimiento de subsidiación de préstamos convenidos para la compra de vivienda.
- Acotar las ayudas a los fines que se consideren prioritarios y de imprescindible atención, incentivando al sector privado para que en términos de sostenibilidad y competitividad, y con soluciones y líneas de ayuda innovadoras, puedan reactivar el sector de la construcción a través de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas y contribuir a la creación de un mercado de alquiler más amplio.
- Fomentar el alquiler frente a la propiedad impulsando un cambio de modelo que equilibre ambas formas de acceso a la vivienda y que, a su vez, propicie la movilidad que reclama la necesaria reactivación del mercado laboral.
- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.

- Las ayudas al alquiler se han diseñado para que sean más equitativas y lleguen a quienes realmente las precisan, sin excluir a priori por su edad u otra circunstancia a nadie que lo necesite. Se otorgan en función de la renta considerando la unidad de convivencia, no de los individuos y se limita la cuantía de los alquileres que se financian evitando la subvención de alquileres elevados.

Las actuaciones que se realicen en 2015 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de esos objetivos, seguirán contemplando la especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y a familias numerosas. Asimismo, respetarán el principio de igualdad de trato y no discriminación a las personas de otros colectivos raciales y étnicos (las mujeres de este tipo de colectivos son un grupo especialmente vulnerable porque mayoritariamente están influenciadas por el contexto sociocultural de sus países de origen con roles muy marcados por su dependencia del varón).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Existen determinados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres al frente de una familia monoparental, u otros colectivos raciales o étnicos. Sin embargo, al no disponer de estadísticas desagregadas por sexo en cuanto a las ayudas adjudicadas, no es posible realizar un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos objetivos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden potenciarse y tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

Si bien, puede servir de orientación el dato de que en el caso de la Renta Básica, el 57% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

Previsión de resultados

El carácter preferente de las víctimas de violencia de género determina que las ayudas que se financian en este programa, tengan impacto de género positivo en la disminución de las brechas de género, si bien no está cuantificado.

PROGRAMA 451N: Dirección y Servicios Generales de Fomento.

CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Inspección de obras y servicios.
- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial. Es en este paquete de actuaciones en el que más claramente se centran las susceptibles de

análisis bajo la perspectiva de género puesto que incluyen la formación de personal y las ayudas sociales.

- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.
- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios y usuarias, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Tít. II Cap. I	Principios generales de las Políticas de Igualdad
	Tít. V	El principio de igualdad en el empleo público
	Tít. VIII Art 77	Unidades de Igualdad
PEIO 2014-2016	Eje 1/Objetivo.5	Capacitación en igualdad entre mujeres y hombres en materia de igualdad y de conciliación y responsabilidad, así como facilitar medidas que ayudan a la conciliación
	Eje 2/ Objetivo 2 y 4	Difusión de medidas de conciliación
	Eje 4/ Objetivo 1	Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las actuaciones del departamento
	Eje 7/ Objetivo 3	Favorecer la implementación del principio de igualdad a través de las acciones formativas

Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N, financiará las siguientes actuaciones:

- El fomento del establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco del Acuerdo de la Mesa General de Negociación publicado por Orden Ministerial APU/3902/2005 de 15 de diciembre de 2005.
- El impulso a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- El impulso a la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.

- El cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- El desarrollo de acciones positivas en las actividades de formación, como la reserva del 40% de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos. (Para 2015 se va a intentar reservar el 50 %)
- La preferencia en la adjudicación de cursos de formación, a las mujeres que se han incorporado tras un permiso de maternidad, durante un año.
- La inclusión en los cursos de formación, de promoción interna, de contenidos de igualdad de género.
- La celebración de jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género.
- El fomento de las acciones positivas de sensibilización y formación sobre el alcance y significado del principio de igualdad al personal del Departamento, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- La participación activa de la Unidad de Igualdad en los foros de discusión y debate, reuniones y eventos para los que sea convocada desde la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y otras instituciones.
- Apoyo a la conciliación a través de la Acción Social: cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los comprendidos entre 3 y 12 años, para afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social facilitará la conciliación entre la vida familiar y laboral así como la corresponsabilidad familiar.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos objetivos de los que se dispone son del año 2014 y pueden servir para tener una idea de la situación actual:

- Celebración de una jornada de 15 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, en modalidad online.
- En los cursos que, con base en las ofertas de empleo público de años anteriores, se realizan en modalidad online para la preparación de los empleados públicos del Ministerio de Fomento de cara a los diversos procesos de promoción interna, se contempla la realización de un módulo sobre igualdad de género (Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Políticas contra la Violencia de Género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Discapacidad y Dependencia).

En relación con los datos del profesorado que imparte los cursos de formación se buscará recuperar la paridad. Los datos de los cursos celebrados en el primer semestre de 2014 son de un 73,70 % hombres y un 26,30 % mujeres.

En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 29%.

Previsión de resultados

Si bien resulta difícil cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, pero su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

PROGRAMA 467G: Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información.

CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información poniendo la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas.
- La implantación de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas.
- La puesta a disposición de herramientas electrónicas y los trámites con los ciudadanos en la Sede Electrónica de Fomento.
- La potenciación del portal de Fomento como vehículo de comunicación con la sociedad, ciudadanos y empresas.

En el marco de aplicación interna, se continúa en la línea marcada por el "Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética" y la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, con especial mención al mantenimiento de un área de igualdad, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 4	Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías minimizando o eliminando los posibles obstáculos

Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres serán entre otras:

- Mantener y mejorar en la Intranet corporativa, la sección de contenidos en materia de igualdad que permita difundir documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- Estudiar y seleccionar una herramienta que permita recabar opiniones del personal del Departamento desde la perspectiva de género.
- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en los datos de los portales Web e Intranet.
- Continuar con la línea de trabajo trazada desde la entrada en vigor de la Ley 11/2007, aumentando el número de procedimientos administrativos que podrán ser tramitados por vía telemática, lo que redundaría en una gestión más eficaz del tiempo. Esto resultaría muy beneficioso para las empresas pequeñas con pocos medios, modelo empresarial en el que se encuentran la mayoría de las creadas por mujeres.
- Promover el uso de tecnología necesaria para facilitar al personal del Departamento, el desarrollo de tareas de carácter imprevisto, de manera no presencial.
- Promover a las mujeres como profesorado de los cursos de informática para reforzar el estereotipo positivo de género siempre que exista igualdad en la preparación técnica y docente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Un ámbito esencial para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es el de la innovación tecnológica, donde hay pocas mujeres y la mayoría en puestos subordinados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2013 en España, el 71,6 % de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet en los últimos tres meses (un 73,7% de varones y un 69,6% de mujeres). Estos porcentajes se han elevado en los últimos años y el valor de la brecha de género ha pasado de 7,2 puntos en el año 2009 a 4,1 puntos en el año 2013, lo cual indica que se va en la buena dirección.

Los jóvenes entre 16 y 24 años son los que más utilizan Internet. En este grupo, han utilizado Internet en los últimos tres meses el 97,5% de las mujeres y el 97,3% de los varones. En el grupo de 25 a 34 años un 92,2% de varones y un 90,0 % de mujeres han

utilizado Internet. Al aumentar la edad desciende el uso de Internet tanto en varones como en mujeres.

Los valores más altos de la brecha de género en el año 2013 en España, corresponden a edades avanzadas, con 5,4 puntos en el tramo de edad de 55 a 64 años y 10 puntos en el tramo de 65 a 74 años.

Aunque los datos son alentadores sigue existiendo una brecha digital de género debido, en gran parte, a la existencia de otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías. Por ejemplo, el disponer de menos tiempo por la doble jornada, las tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños que se establecen en la escuela primaria y en el hogar, con juegos de ordenador para varones dirigidos a explorar el mundo y a niñas para cuidar de los demás, o los estereotipos de los medios de comunicación contribuyen a mantener la idea de que las mujeres son poco hábiles con la tecnología.

En cuanto al uso por parte de las mujeres de las redes sociales, en contra de lo que ocurre con la utilización general de Internet, los datos resultan más positivos, rozándose en España la paridad incluso dándose en los sectores más jóvenes una ligera mayoría de mujeres.

Previsión de resultados

Resulta difícil cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una gestión del tiempo libre más eficaz, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

PROGRAMA 495A: Desarrollo y aplicación de la información geográfica española.

CENTRO GESTOR: Instituto Geográfico Nacional y Centro Nacional de Información Geográfica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Plan de I+D+i en ciencias de la Tierra y el espacio y de vigilancia y alerta sísmica y volcánica.
- Producción, actualización y mejora de la información geográfica y la cartografía oficial.
- Gestión de la infraestructura de Información Geográfica de España, asegurando la normalización y difusión de la Información Geográfica oficial y los servicios basados en ella.

- Coordinación de la actuación pública en el ámbito de la información geográfica a través de los mecanismos previstos en el Consejo Superior Geográfico y el Sistema Geográfico Nacional.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 1	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la investigación
	Eje 7/ Objetivo 1	Incrementar la presencia y participación de las mujeres en el campo de la investigación a través de las becas

Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+i.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacan las medidas en materia de igualdad consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Reconocer expresamente a las becarias el derecho a interrumpir las actividades de formación o investigación a que se encuentran comprometidas por razón de maternidad, sin que ello suponga menoscabo alguno de su derecho a continuar percibiendo el importe de la beca que le fue concedida.
- A partir de 2014, los becarios y las becarias tienen derecho también al permiso de lactancia en las mismas condiciones que las reconocidas para los y las empleados públicos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Instituto Geográfico Nacional y el Centro Nacional de Información Geográfica para la realización de las funciones que tiene asignadas, no tiene atribuido el objetivo específico de

la consecución de la igualdad de género, pero en la medida en que el mismo tiene un carácter profundamente transversa, está presente en el desarrollo de tales funciones y actividades que se desempeñan para el cumplimiento de sus fines.

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

BECAS ADJUDICADAS A TITULADOS SUPERIORES		
Año convocatoria	Hombres	Mujeres
2007	3	7
2009	6	11
2011	9	11

Actualmente permanecen vigentes 17 becas de la convocatoria de 2011 que corresponden a 8 mujeres y 9 hombres. Se estima que en 2014 pueda abrirse una nueva convocatoria, el número de las becas estará en función de las disponibilidades presupuestarias.

Mencionar que se ha dado el caso de una becaria que ha disfrutado el permiso de maternidad sin que ello haya supuesto menoscabo para el reconocimiento de la gratificación prevista por su interés, iniciativa y dedicación durante el periodo de formación.

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales y de informática, se mantiene la tendencia del aumento de mujeres, tanto en las solicitudes como en la asistencia.

En los últimos doce meses, tanto el IGN como el CNIG han participado en foros nacionales e internacionales a los que asiste personal altamente cualificado, presentando ponencias y trabajos realizados en las áreas de Cartografía, Astronomía, Geodesia y Vulcanología. La distribución en dicho período ha sido la siguiente:

EVENTOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
31	33	5	38	86,84	13,16

En relación con la contratación pública, se llevan a cabo actuaciones con el objetivo de reducir el impacto de género y fomentar las políticas de igualdad. Se da debido cumplimiento a lo previsto en el artículo 60.1, apartado c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, la prohibición de contratar con personas

que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se establecen, condiciones especiales de preferencia cuando, en caso de igualdad, se acredite que la empresa licitadora aplica medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de las que anualmente se determinan en Consejo de Ministros, en desarrollo del art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Previsión de resultados

Con este programa se pretende lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos del conocimiento y en la toma de decisiones. Así mismo se busca eliminar los sesgos de género en la producción científica.

SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 321M** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte
- 321N** Formación permanente del profesorado de Educación
- 322B** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322C** Enseñanzas universitarias
- 322E** Enseñanzas artísticas
- 322F** Educación en el exterior
- 322G** Educación compensatoria
- 322K** Deporte en edad escolar y en la Universidad
- 322L** Otras enseñanzas y actividades educativas
- 323M** Becas y ayudas a estudiantes
- 332A** Archivos
- 332B** Bibliotecas
- 333A** Museos
- 333B** Exposiciones
- 334A** Promoción y cooperación cultural
- 334B** Promoción del libro y publicaciones culturales
- 334C** Fomento de las industrias culturales
- 335A** Música y Danza
- 335B** Teatro
- 335C** Cinematografía
- 336A** Fomento y apoyo de las actividades deportivas
- 337B** Conservación y restauración de bienes culturales
- 337C** Protección del Patrimonio Histórico
- 463A** Investigación científica

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades (S. G. de Promoción Exterior Educativa).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Cooperación Bilateral, que surgen al amparo de una serie de Convenios de cooperación educativa y cultural con diversos países. Su cumplimiento exige tanto la realización de intercambios de profesores y profesoras y otras personas expertas como el envío de material pedagógico y lingüístico. Las más importantes son:
 - Auxiliares de conversación extranjeros en España.
 - Auxiliares de conversación en EE. UU. y Canadá.
 - Profesores y profesoras visitantes en EE. UU. y Canadá.
 - Secciones en Institutos Bilingües.
 - Intercambio de alumnas y alumnos con Alemania.
- Formación del profesorado.

En el desarrollo de esta actividad se realizan cursos de lengua y cultura española para la formación del profesorado extranjero de español. Estos cursos se realizan mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Instituto Cervantes, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras se inscribe dentro de las actividades encuadradas en este programa para ser desarrollado en años sucesivos hasta alcanzar los objetivos previstos. El Plan, que se puso en marcha en 2011, pretende cubrir la necesidad de la sociedad española de alcanzar el nivel deseado de conocimiento de lenguas extranjeras en un plazo razonable de tiempo, favoreciendo de forma eficaz la enseñanza de idiomas extranjeros.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 6	Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional

Identificación de actuaciones previstas

- Apoyar el conocimiento de la lengua y la cultura española en el mundo.
- Contribuir a la mejora del sistema educativo de terceros países, así como a la del propio sistema educativo español mediante intercambios de cooperación.
- Participar en la construcción europea a través de una presencia activa en sus ámbitos educativos, tanto a nivel institucional como en la participación y coordinación de los programas educativos de la Unión Europea.
- Fomentar la promoción y difusión de la lengua española en el exterior mediante la formación del profesorado extranjero de español.

Tanto las actividades concretas relacionadas con la consecución del programa, así como las ayudas otorgadas para cumplir los objetivos, se realizan teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 23 y 24. Asimismo se tiene en cuenta que las actividades desarrolladas se adecuen al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.2014-2016.

C) C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del impacto de género, los datos a fecha de julio de 2014 correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144A son los siguientes:

De un total de 926 auxiliares españoles de conversación, seleccionados para diversos países, 194 son hombres y 732 son mujeres.

En cuanto al programa de Profesorado de Institutos Bilingües en países del centro y este de Europa y Rusia, de 138 seleccionados, 57 son mujeres y 81 hombres.

El programa de Profesorado *Visitantes en Estados Unidos y Canadá* ha seleccionado un total de 1.335 profesores, de los cuales 441 son hombres y 921 son mujeres.

Por último, de un total de 3.663 auxiliares de conversación extranjeros en España seleccionados, 2.527 son mujeres y 1.136 hombres.

Previsión de resultados

Se pretende buscar un equilibrio entre el profesorado y el resto del personal docente con el fin de conseguir la paridad entre los sexos

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG del Instituto de Patrimonio Cultural de España).

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), Subdirección General adscrita a la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, tiene encomendadas diversas funciones en el exterior, en relación con el Patrimonio Cultural, tales como la conservación y restauración de bienes culturales del Estado en el exterior; la prestación de asistencia técnica e intercambio de experiencias en materia de conservación y restauración con otras instituciones especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial, con las de Iberoamérica, Filipinas y Países Árabes; la promoción de la investigación arqueológica en el exterior por parte de equipos de investigadores de la Secretaría de Estado de Cultura, de las universidades españolas y del Centro de Investigación, y la participación en los trabajos de las organizaciones internacionales especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural.

EL IPCE incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia que tienen lugar en el extranjero.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Favorecer la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	53	Promover la igualdad en los órganos de selección y comisiones de valoración
	54	Designación paritaria de género de representantes de la AGE
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público
	Eje 4/ Objetivo 1	Aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público
	Eje 6/ Objetivos 5 y 6	Integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual
	Eje. 7/ Objetivo 1	Impulsar el conocimiento de la realidad de las mujeres y la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito investigador y universitario

Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 26, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, en concreto:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma. (Objetivo 6.5)

Medida 167: Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales (Objetivo 6.6)

Medida 192: Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación (Objetivo 7.1)

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior y de los art. 53 y 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

Respecto de la participación en organismos e instituciones internacionales, cabe señalar que a las correspondientes reuniones asiste personal del IPCE, seleccionado en atención al contenido funcional de su puesto de trabajo, quedando garantizada la presencia femenina, dada la propia dotación del centro gestor.

Previsión de resultados

A lo largo de 2015 está previsto mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todas las funciones de ámbito internacional del IPCE.

Este programa presupuestario puede generar actuaciones con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se prevé a través del mismo:

- Incrementar la participación femenina en las actividades descritas.
- Por lo que se refiere a las acciones de formación, se prevé configurarlas como un instrumento para la difusión en otros países de la perspectiva de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, a través del carácter igualitario de las convocatorias públicas de formación o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.
- En cuanto a las actividades de investigación, se pretende garantizar una representación paritaria en sus órganos de evaluación y seguimiento.

- Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas.

PROGRAMA 144 A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el Exterior.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

A) Contenido y Finalidad del Programa

- Realización de giras por el extranjero y coproducciones internacionales de las producciones de los siguientes centros artísticos del INAEM:
 - Compañía Nacional de Teatro de Teatro Clásico
 - Centro Dramático Nacional
 - Ballet Nacional de España
 - Compañía Nacional de Danza
 - Teatro de la Zarzuela
 - Orquesta y Coro Nacionales de España
 - Joven Orquesta Nacional de España
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por el extranjero y colaboración con festivales internacionales.
- Participación en organizaciones multilaterales (Iberescena, Iberorquestas, Joven Orquesta de la Unión Europea, etc.).
- Participación en ferias, congresos y jornadas internacionales dedicadas a las artes escénicas y musicales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual

Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades:

- Giras y producciones teatrales en el extranjero
 - Giras circenses por extranjero
 - Giras musicales por el extranjero
 - Giras coreográficas por el extranjero
- IBERESCENA: Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través de las convocatorias del programa IBERESCENA.

Las actuaciones previstas se pueden relacionar con la siguiente medida del PEIO:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: En 2013 se concedieron 27 ayudas a personas físicas, de las cuales 12 (44,4 %) eran mujeres.
- IBERESCENA (convocatoria 2013-2014):
 - De las 40 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 24 correspondieron a mujeres (60 %).
 - De las 25 ayudas concedidas en la modalidad de coproducción de espectáculos de teatro y danza iberoamericanos, 7 correspondieron a mujeres (28 %).
 - En la modalidad de festivales y redes, recibió ayuda la Fundación Mandrágora Artes Escénicas, para la organización del Encuentro Internacional de Mujeres en Escena – Tiempos de Magdalena (España).

Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: alcanzar el 50 % de ayudas concedidas a mujeres del total de ayudas a personas físicas.
- IBERESCENA: Incrementar hasta el 40 % el porcentaje de ayudas concedidas a mujeres en la modalidad de coproducción.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el Exterior.
CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de actuación del Consejo Superior de Deportes a través de este programa, son tres:

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Apoyar la actividad federativa exterior.
- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales.

La finalidad que se persigue es promocionar la participación de equipos deportivos nacionales en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados, así como tener representantes activos/as en diversos organismos deportivos internacionales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	29	Igualdad efectiva de género en los programas de deporte
	32.1	Igualdad efectiva en la política española de cooperación para el desarrollo
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 2	Promover la Igualdad en la actividad física y el deporte
	Eje 6/ Objetivo 6	Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional

Identificación de actuaciones previstas

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Facilitar la participación de equipos deportivos nacionales escolares y universitarios en competiciones de carácter internacional. Con este programa se gestiona la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF) y la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU), entidades de las que España es miembro a través del CSD.
- Se prevé participar en las siguientes competiciones:

- Deporte Escolar. Campeonatos del Mundo ISF de Atletismo, Natación y Orientación.
 - Deporte Universitario. Universidades de Invierno (Granada y Eslovaquia) y Verano (Gwanjgu, Corea del Sur).
- Apoyar la actividad federativa exterior.

Se persigue promocionar la participación de equipos deportivos nacionales, a través de las Federaciones deportivas españolas, en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados.

Aunque se prevé una participación en múltiples competiciones internacionales por parte de las 66 Federaciones deportivas españolas, no es posible hacer una concreción de aquellas que finalmente serán susceptibles de recibir las ayudas de este programa y, por tanto, valorar el impacto en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales:

Durante el 2015 está previsto asistir a numerosas reuniones de ámbito internacional sobre el deporte (Consejo de Europa, Unión Europea, Asociación Internacional de Información Deportiva (IASI), Federación Internacional del Deporte Escolar (ISF), Federación Internacional del Deporte Universitario (FISU), Asociación Europea de Deporte Universitario (EUSA), Consejo Iberoamericano del Deporte, etc. Serán diferentes representantes los que asistirán a las mismas en función de las organizaciones convocantes, ámbito de trabajo y representación obtenida en los diferentes órganos colegiados de las mismas.

Las actividades a desarrollar se podrían adecuar a diferentes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, en concreto con:

Medida 137: Apoyo específico a proyectos de Federaciones que fomenten la participación y obtención por parte de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos (Objetivo 6.2).

Medida 138: Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas. (Objetivo 6.2).

Medida 167: Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales. (Objetivo 6.6.).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Deporte escolar internacional:

Situación de partida en 2013:

- Participación deportistas: 23 chicos / 34 chicas (40,3%-59,7%).

- Participación cuerpo técnico: 11 varones / 10 mujeres (52,4%-47,6%).

Situación de partida en 2014:

- Participación deportistas: 28 chicos / 32 chicas (46,7%-53,3%).
- Participación cuerpo técnico: 16 varones / 1 mujer (94,1%-5,9%).

Deporte universitario internacional:

Situación de partida en 2013:

- Participación deportistas: 31 varones / 47 mujeres (39,7%-60,3%).
- Participación cuerpo técnico: 25 varones / 6 mujeres (86,6%-19,3%).

Situación de partida en 2014 (datos provisionales):

- Participación deportistas: 57 varones / 54 mujeres (51,3%-48,7%).
- Participación cuerpo técnico: 24 varones / 2 mujeres (92,3%-7,7%).

Previsión de resultados

Deporte escolar internacional 2015:

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas cercanos el 50% (dependerá de modalidades deportivas convocadas).
- Promocionar la participación femenina en el cuerpo técnico buscando el 40%.

Deporte universitario internacional 2015:

- Participaciones deportistas: 50% chicas.
- Participación cuerpo técnico: 33% de mujeres.

PROGRAMA 321M: Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos, atención al ciudadano, etc.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
	7	Contribuir a la eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo
	15	Incorporar la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	16	Presencia equilibrada en nombramientos realizados por los poderes públicos
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
	55-64	Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
	77	Fomento de la Unidad de Igualdad del Departamento
	Disp. Ad. 1ª	Presencia o composición equilibrada
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivos 1 y 5	Reforzar la Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las convocatorias y procedimientos selectivos de acceso al Departamento (medida 1)
		Promover la igualdad de trato y oportunidades dirigidas al personal del Departamento, mediante acciones de sensibilización, formación, información y prevención (medidas 27 y 29)
	Eje 2/ Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal del Ministerio a través de la aplicación del Calendario Laboral y el mantenimiento de las ayudas de conciliación incluidas en el Plan de Acción Social
	Eje 3/ Objetivos 1 y 2	Promover acciones de prevención de la violencia de género mediante acciones formativas y de sensibilización (medidas 67 y 68)
		Personalizar la atención a las víctimas de violencia de género a través del mantenimiento de las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género incluidas en el Plan de Acción Social (medida 73)
Eje 6/ Objetivos 1,3 y 4	Promocionar la salud laboral y acciones de prevención de los riesgos laborales de las mujeres empleadas en el Ministerio (medida 129) Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de	

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		mujeres Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)
	Eje 7/ Objetivo 3	Mantener y fomentar las acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género en el Plan de Formación del Ministerio (medidas 208 y 209)
Plan Gral. de Publicaciones de la AGE	10.4	Promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres
Estatuto Básico Empleado Público. Ley 2/2007 (BOE 13 abril)		
III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la AGE. Res. D.G. Trabajo 3 nov. 2009 (BOE del 12)		
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos. Res. S.E. Función Pública 20 mayo 2011 (BOE 1 junio)		

Identificación de actuaciones previstas

Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Personal, este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

Pruebas selectivas

Las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen, conforme al artículo 55 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se intenta la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Concursos de méritos

En los concursos de méritos de personal funcionario que convoca el Ministerio se incluye:

- La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones públicas.
- La valoración de méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según lo previsto en el Real Decreto 255/2006, de 3 marzo.

- La composición de la Comisión de Valoración debe ajustarse al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el segundo párrafo del art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo.

Formación

En el Plan de Formación del Departamento para 2015 se pretende mantener la inclusión de distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita). Asimismo se pretende impartir jornadas sobre prevención de la violencia de género, del acoso laboral y acoso sexual.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Semestralmente el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia para su remisión a la Dirección General de la Función Pública. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y la igualdad de género y de oportunidades son unos de los principios rectores del Calendario Laboral del Ministerio, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público.

Acción Social

En el Plan de Acción Social de 2015 se proyecta mantener las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destinadas a los hijos y las hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se proyecta mantener las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones previstas para 2015 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

Actuaciones Diálogo Social

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

Contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas

En los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas que realiza la Subdirección General de Personal, se especifica que, en la ejecución de las correspondientes prestaciones, deberá ser considerado el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Lenguaje administrativo no sexista

Conforme se establece en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Subdirección General de Personal fomenta, en los documentos que elabora, el uso del lenguaje no sexista administrativo (convocatorias de los Planes de acción social y formación, Calendario Laboral, etc.).

Colaboración con la Unidad de Igualdad de Género

La Subdirección General de Personal colabora con la Unidad de Igualdad de Género en todas las actuaciones transversales que afectan a las empleadas y los empleados públicos.

Asimismo, dentro del ámbito de la Subsecretaría, la Unidad de Igualdad de Género del Departamento, tiene el mandato de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ejerciendo las funciones atribuidas en el art. 77 de la LOIEMH:

- La elaboración de estudios e informes técnicos en materia de políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento y apoyo técnico a las distintas unidades del Ministerio para que, en su ámbito de actuación, adopten medidas que garanticen la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- La coordinación de las actuaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en materia de igualdad de género.
- La cooperación con otras Administraciones y entidades para fomentar la igualdad plena entre mujeres y hombres en Educación.

Por otra parte, la LOIEMH establece en el Art.15 que las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la definición y presupuestación de las políticas públicas. En este sentido, la correspondiente a la competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

Dentro del ámbito de gestión de la Subdirección General de Publicaciones y Documentación se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde este programa:

- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales.

- Elaboración de estadísticas y estudios, revisando las estadísticas que se elaboran en la Secretaría General Técnica para asegurar la inclusión sistemática de la variable del sexo en las mismas.
- Publicaciones: promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres en las ediciones y publicaciones del Departamento.

Finalmente, hay que destacar que tanto las actuaciones de la Secretaría General Técnica como de la Oficina de Atención al Ciudadano (OAC) se realizan desde el respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación.

Las actividades a desarrollar se relacionan con las siguientes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

Medida 1: Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo (Objetivo 1.1).

Medida 27: Desarrollo y aplicación de medidas preventivas para el acoso sexual y del acoso por razón de sexo de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados a ella (Objetivo 1.5).

Medida 29: Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.(Objetivo 1.5).

Medida 51: Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación. (Objetivo 2.2).

Medida 67: Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención. (Objetivo 3.1).

Medida 68: Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. (Objetivo 3.1).

Medida 73: Garantizar la respuesta asistencial dirigida a mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género. (Objetivo 3.2).

Medida 129: Acciones de estudio, formación e información sobre salud laboral y la prevención de los riesgos laborales de mujeres, incidiendo en las características de sus condiciones de trabajo, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas, la protección, promoción y mejora de la salud laboral.(objetivo 6.1.).

Medida 208: Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE (objetivo 7.3).

Medida 209: Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de los profesionales de distinto ámbito. (Objetivo 7.3).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el área de Publicaciones, hay que destacar que, desde el año 2001, se edita la Colección Mujeres en la Educación que cuenta con doce números en los que se hace referencia específica al necesario análisis de la incidencia de los servicios de orientación educativa en la prevención de la violencia, la importancia de conocer y difundir los datos sobre la presencia de las mujeres en la educación y el hecho de que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento que favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

En cuanto a la Biblioteca del Departamento, existe un punto de acceso directo desde la página principal de la Web denominado "Obras de Interés", dentro del cual, como uno de los temas destacados, se encuentra la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre igualdad de género es de 250.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

En las encuestas de satisfacción del usuario de los servicios de atención al ciudadano que lleva a cabo periódicamente en la Oficina de Atención al Ciudadano, se cuenta con la oportuna desagregación de los datos por sexo. En relación con la participación ciudadana en la cuenta de Facebook del Departamento se observa que el porcentaje de mujeres que acceden es el doble que el de hombres en los grupos de edad de 18 a 44 años.

Previsión de resultados

El conjunto de las actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes públicos previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, se prevé el impulso y la mejora en materia de estadística, ya que la desagregación por sexo de las estadísticas constituye un instrumento fundamental para obtener un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos aspectos susceptibles de mejora, y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

En lo que se refiere a las tareas propias de la Oficina de Atención al Ciudadano, se prevé continuar con las actuaciones en su relación con los ciudadanos con pleno respeto a los

principios de igualdad entre hombres y mujeres, de igualdad de trato y no discriminación, y continuar supervisando el cumplimiento de estos principios mediante los medios disponibles: quejas y sugerencias, encuestas de satisfacción, análisis de la participación en redes sociales, etc.

PROGRAMA 321N: Formación permanente del profesorado de Educación.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa presupuestario 321N, de acuerdo con el artículo 102 de la LOE, atiende la organización de programas de formación permanente del profesorado de carácter estatal, dirigidas a profesores de todas la enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas de los servicios centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como las concertadas mediante convenios específicos de cooperación con universidades y otras entidades e instituciones y las incluidas en las convocatorias de ayudas económicas a instituciones sin ánimo de lucro y al profesorado.

El órgano gestor de este programa presupuestario es el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), dependiente de la DG de Evaluación y Cooperación Territorial.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	24	Atención a la igualdad en el currículo de todas las etapas educativas; eliminación del sexismo de materiales didácticos y libros de texto; integración del principio de igualdad en la formación del profesorado; promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; cooperación con el resto de Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas; establecimiento de medidas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivos 1, 4 y 5	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Eje 3/ Objetivo 1	Superar el lenguaje androcéntrico en la elaboración de documentos
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por los principios de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH
	Eje 5/ Objetivos 1 y 3	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos
	Eje 6/ Objetivos 3, 4 y 5	Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI) Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual
	Eje 7/Objetivos 1, 4, 5 y 7	Favorecer la generación de conocimiento Principio de igualdad y contratación pública responsable Mejora de la evaluación de impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres
LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	6: Fomento de la igualdad y 7: Formación inicial y permanente del profesorado	Garantizar la eliminación del sexismo de materiales educativos e incluir en la formación permanente del profesorado formación específica en materia de igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEF (Art. 6.1, párrafos r), s), t) y u) del RD

257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), las siguientes funciones:

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y

la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.

- La elaboración y difusión de materiales en soporte digital y audiovisual de todas las áreas de conocimiento, con el fin de que las tecnologías de la información y la comunicación sean un instrumento ordinario de trabajo en el aula para el profesorado de las distintas etapas educativas.
- La realización de programas de formación específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el ámbito de la aplicación en el aula de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- El mantenimiento del Portal de recursos educativos del Departamento y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

Las actividades a desarrollar por el INTEF en se relacionan fundamentalmente con las siguientes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

Medida 103: Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género (Objetivo 5.1).

Medida 114: Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua de profesorado de todas las etapas educativas (Objetivo 5.3).

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a: tasas de abandono escolar, rendimiento, participación en los cargos de representación del sistema educativo, trayectoria escolar de determinados grupos étnicos minoritarios.
- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Aumentar la oferta formativa.
- Favorecer la difusión y el intercambio de buenas prácticas

- Revisar y hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos (informes, memorias, estudios e investigaciones).

Previsión de resultados

La previsión de resultados se concreta en una mayor motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. En facilitar la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y en propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico.

PROGRAMA 322B: Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Formación Profesional (SG Orientación y Formación Profesional).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- La ordenación académica básica de las enseñanzas de formación profesional en el sistema educativo y el establecimiento de los títulos de formación profesional para su adaptación a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación.
- La elaboración de los currículos correspondientes a los títulos de Formación Profesional aplicables al ámbito de gestión del Ministerio.
- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español, realizando la gestión de estos expedientes atendiendo a la regulación propia y a lo establecido en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- La elaboración de la oferta formativa aplicable al territorio de gestión del departamento en materia de formación profesional y de los programas de cualificación profesional inicial.
- La información, asesoramiento y diseño de estrategias en materia de orientación y formación profesional, y la elaboración y ejecución de planes para la mejora y promoción de la formación profesional, así como medidas que promuevan las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, realizándose a través de, entre otros medios, el portal TodoFP y la participación en las diferentes competiciones de Formación Profesional (Skills) que se celebran a nivel nacional, europeo y mundial.

- La coordinación de la elaboración de materiales correspondientes a la oferta formativa a través de la plataforma de enseñanza a distancia, así como la coordinación de información referente a las ofertas de todas las Comunidades Autónomas, y el hosting de aquellas Comunidades que así lo han solicitado.
- La ordenación e impulso de las relaciones internacionales en materia de formación y orientación profesional, la participación y colaboración en estas materias en el ámbito europeo, así como la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo.
- El impulso a la innovación y calidad en Formación Profesional mediante la convocatoria de ayudas específicas destinadas a proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley Orgánica 8/2013, para la mejora de la calidad educativa.
- La implementación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las experiencia laboral, y vías no formales de formación, a que hace referencia el Real Decreto 1224/2009, incluyendo la formación de personas orientadoras, evaluadoras y asesoras.
- La elaboración y mantenimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conforma el conjunto de estándares ocupacionales que sirven como referente para el diseño de las ofertas formativas correspondientes a a los Títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo, y a los Certificados de Profesionalidad del ámbito laboral, así como en el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral descrito en el punto anterior.
- La elaboración de los instrumentos de apoyo necesarios para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación.

B) Identificación de Objetivos Y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23, 24 y 25	La educación para la igualdad de mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad en la política de educación en el ámbito de la educación superior
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 3	Eliminar los estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos

Identificación de actuaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

Las actividades a desarrollar podrían relacionarse con las siguientes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

Medida 112: Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas. Objetivo 5.3.

Medida 119: Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes. Objetivo 5.3.

Medida 120: Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas. Objetivo 5.3.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Periódicamente se analiza el número de alumnas y alumnos matriculados en cada ciclo formativo por sexo y edad, valorándose los cambios de tendencia a lo largo de los últimos años. Estos datos son tenidos en cuenta, tanto en la redacción de las normas, como en las acciones de información, promoción y orientación, con el fin de evitar los posibles impedimentos, tanto para hombres como para mujeres, para el acceso a cualquiera de los perfiles profesionales asociados a todos y cada uno de los títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Mensualmente se analizan los resultados de inserción laboral de las alumnas y alumnos de Formación Profesional, así como los datos relativos a la dinámica del mercado laboral en términos de personas en búsqueda de empleo por sexo, edad y nivel de estudios, y personas registradas como paradas, en los mismos términos de desagregación descritos. Estos análisis sirven como referente permanente en los procesos de revisión, actualización y nueva elaboración de los Reales Decretos reguladores de las enseñanzas conducentes a títulos de Formación Profesional.

Previsión de resultados

Mejora continua, aunque discreta, en la equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales.

PROGRAMA 322C: Educación Universitaria.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Universidades.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Incluye este programa las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con las funciones que se establecen en Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En concreto, la Secretaría General de Universidades, tiene como función contribuir al crecimiento, progreso y desarrollo de España, para lo que promoverá universidades competitivas, con una gradual implantación en el ámbito internacional, comprometidas su agregación con otros agentes y actores públicos y privados que operan en la sociedad del conocimiento, capaces de atraer y retener el talento, con un alto nivel de empleabilidad de los egresados y comprometidas con el desarrollo económico. Entre sus actuaciones se pueden destacar:

- El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) se desarrolla desde la Secretaría General de Universidades en coordinación con las Comunidades Autónomas y las Universidades. Es ya un sistema consolidado que aúna recursos de todas las instituciones que configuran el Sistema Universitario Español y permite disponer de información homogénea, comparable y de calidad garantizando la comparabilidad de las universidades españolas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Este sistema de información es indispensable para que tanto las administraciones educativas como los estudiantes y sus familias puedan realizar una adecuada toma de decisiones basada en datos contrastados, reales y veraces.
- Programa de Iniciativa Emprendedora para el impulso del espíritu emprendedor en las universidades (desarrollado en colaboración con Secretaría General de Industria y de la PYME)

B) Identificación de Objetivos Y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Los datos proporcionados por los diferentes agentes están desagregados por sexo, por lo que se dispone de datos sobre personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantes matriculados, egresados de cada ciclo, tasas de abandono, éxito, tasas de ocupación, etc., todos ellos segregados por sexo.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	Alcanzar la plena igualdad en el ámbito de la Educación Superior
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 4	Fomentar el emprendimiento femenino en el ámbito universitario
	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones en el ámbito de las competencias establecidas

Identificación de actuaciones previstas

El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) pretende proporcionar información veraz y actualizada sobre el Sistema Universitario Español con el fin de ayudar en el análisis de problemas del mismo y facilitar la búsqueda de soluciones.

El Programa de Iniciativa Emprendedora tiene como objetivo mostrar a los alumnos universitarios la creación de una empresa como una alternativa atractiva frente al empleo por cuenta ajena, donde puedan desarrollar su potencial creativo e innovador, a la vez que les dota de las herramientas necesarias para estudiar la viabilidad de una idea de negocio. Consiste en un curso que imparten profesores de la Escuela de Organización Industrial en las universidades españolas que lo soliciten. Está dirigido a alumnos de grado, máster, doctorado y egresados de las universidades en situación de desempleo.

Las actividades a desarrollar podrían relacionarse con las siguientes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

Medida 24: Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde diferentes instituciones.

Medida 206: Desarrollo de sistemas de información referencial en formato web que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Anteriormente a la existencia del SIIU, los datos del sistema universitario español se encontraban dispersos en las diferentes administraciones. Actualmente, los datos están recogidos para poder ser analizados en su conjunto y por grupos. Y permiten que la información recogida esté a disposición de todos los ciudadanos en las publicaciones periódicas realizadas por el Ministerio de Educación y en la página web del mismo.

Con respecto al programa de iniciativa emprendedora, se espera recoger los datos de los estudiantes desagregados por sexos, así como de los resultados del programa: creación de empresas, etc.

Previsión de resultados

El SIIU seguirá integrando los datos proporcionados por las universidades y CCAA e ampliando los datos que se consideren interesantes para los ciudadanos. Por ejemplo, el próximo otoño está previsto publicar un mapa de empleabilidad de las diferentes titulaciones universitarias con el fin de que los estudiantes puedan elegir adecuadamente sus estudios universitarios.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes.html>

Asimismo, se dispone de un portal llamado QEDU: qué estudiar y dónde en la universidad (<https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo.jsessionid=36192788FF18FC553BAC690D7D95B4A6>), el cual permite a los estudiantes buscar titulaciones y conocer la tasa probable de éxito en unos determinados estudios dependiendo de su sexo y su nota media.

PROGRAMA 322E: Enseñanzas artísticas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música, Danza, Arte Dramático y Artes Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:

- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	23 y 24	Promover la equidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación artística
Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación	Título Preliminar, Cap. 1, Art.1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades
	Título Preliminar, Cap. 1, Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	45.1	Proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género en el ámbito de la educación artística
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 3	Eliminar los estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos en el ámbito de la educación artística

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos estadísticos del Ministerio, en los centros públicos de Ceuta y Melilla en Enseñanzas artísticas, el número de alumnas y alumnos escolarizados es equilibrado aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado que curse estudios de Enseñanzas artísticas, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género, siendo los únicos requisitos para acceder a ellas la titulación o la edad para la realización de la prueba de acceso.

Previsión de resultados

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de sexo. Aunque el porcentaje de mujeres que cursan estas enseñanzas es superior al de hombres, se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados se deben a razones demográficas o de interés personal por estos estudios.

PROGRAMA 322F: Educación en el exterior.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Atender a la demanda de enseñanzas de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible, así como a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	23 y 24	Promover la equidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la educación en el exterior
PEIO 2014-2016	Eje 5	Aplicar los objetivos del eje 5. Educación, al ámbito de la educación en el exterior

Identificación de actuaciones previstas

El objetivo primordial de este programa está en atender a la demanda de enseñanzas de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible, así como a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior. La red educativa en el exterior está compuesta por veintidós (22) centros de titularidad del estado español, dos (2) centros de carácter mixto (sólo el Colegio “Parque de España” de Argentina recibe recursos procedentes del Estado español a través de una subvención nominativa, mientras que el Colegio Miguel de Cervantes de Brasil no recibe recursos estatales), catorce (14) Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas que engloban un total de trescientas setenta y un (371) aulas, veintinueve (29) Secciones españolas distribuidas en cincuenta y seis (56) centros de titularidad de otros Estados y cinco (5) más en Escuelas Europeas.

Dada la naturaleza de los gastos, que corresponden mayoritariamente a los capítulos 2 y 3, su incidencia en la igualdad de género es tangencial, si bien hay que tener en cuenta que todos los centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la del país en que se ubican, determinando criterios de convivencia intercultural respetando la educación en igualdad y para la igualdad, y que se tiene como objetivos promover en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas y adoptar medidas que permitan flexibilizar los horarios de los colegios a las culturas y necesidades de cada uno los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida

En lo que se refiere a los gastos asumidos por este programa, la distribución por Consejerías de Educación y sexos, es la siguiente:

Alumnas/os de los centros dependientes de las respectivas Consejerías:

- *Centros de titularidad del Estado Español (4.338 alumnas; 4.324 alumnos):*
- *Centros de titularidad mixta (933 alumnas; 939 alumnos):*
- *Agrupaciones de Lengua y Cultura Española (7.592 alumnas; 6.500 alumnos):*
- *Secciones españolas en centros extranjeros (6.011 alumnas; 4.099 alumnos):*

Profesoras/es en los centros dependientes de las respectivas Consejerías:

- *Centros de titularidad del Estado Español (360 profesoras; 317 profesores):*
- *Secciones Españolas en centros extranjeros (77 profesoras; 29 Profesores):*

Equipos directivos:

- *Centros docentes titularidad del Estado español (22 centros docentes):*
 - Total Directoras: 10; Total Directores: 11
 - Total Vicedirectoras: 1; Total Vicedirectores: 0
 - Total Jefes de Estudio mujeres: 11; Total Jefes de Estudio varones: 17
 - Total Secretarias: 6; Total Secretarios: 15
- *Consejerías de Educación en el exterior (19 Consejerías – Una de ellas con 2 Consejeros):*
 - Total Consejeras: 4; Total Consejeros: 13.
 - Total Secretarias Generales: 10; Total Secretarios Generales: 6.
 - Total Agregadas: 2; Total Agregados: 5.
 - Total Directoras de Programa: 0; Total Directores de Programa: 2.

Previsión de Resultados:

No están previstas actuaciones específicas. No obstante se promueven actividades de sensibilización y formación, incorporando incentivos para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.

PROGRAMA 322 G: Educación Compensatoria.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El sistema educativo español establecido por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y modificado por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se inspira en una serie de principios de actuación, entre los que cabe destacar la calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias, y la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad. Los principios de la educación inclusiva reconocen la necesidad de desarrollar una escuela sin exclusiones mediante la corresponsabilidad de la comunidad educativa. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad mediante la realización de una intervención educativa normalizada y el reconocimiento del valor de la diversidad; esto implica la adecuación de la intervención educativa a las necesidades individuales y la participación de todo el alumnado en el aprendizaje.

Actuar en coherencia con una perspectiva inclusiva de la educación y desplegar el correspondiente proceso de mejora escolar implica evaluar de manera continuada la cultura y la organización del centro y del aula, así como potenciar la formación permanente y la capacidad de innovación del profesorado. La participación del alumnado en el aprendizaje debe estar articulada mediante un currículo compartido, integrador de la riqueza y la diversidad de la cultura de la comunidad educativa, abierto y flexible para poderse adecuar a las necesidades y los rasgos diferenciadores individuales.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisociables que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo, Título Preliminar, Capítulo 1, artículos 1 y 2.1.b) y Título II	Promover la equidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de competencias de este programa
la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa	Preámbulo, Título Preliminar, Capítulo 1, Fines	Promover la equidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades, así como ayudar a prevenir, sensibilizar y evitar la violencia de género en el ámbito de competencias de este programa
	Título I Capítulo V. Formación profesional Artículo 40	Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas
	Título II	Fomentar la equidad de la educación
	Título V Capítulo II. Autonomía de los Centros Artículo 124.	Adecuación de las medidas correctoras a las faltas cometidas, prestando especial atención a conductas que atenten contra la dignidad personal de otros miembros de la comunidad educativa que tengan una implicación de género, sexual, racial o xenófoba o de discapacidad, o que se realicen contra el alumnado más vulnerable por sus características personales, sociales o educativas
PEIO 2014-2016	Eje 5/Objetivos 1, 2 y 3	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad, en las familias y en los centros escolares. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos
PASI (2013-2015)		Medidas que fomenten los contenidos que promuevan la igualdad Medidas de difusión, sensibilización y comunicación
LOIEMH 3/2007	23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho de mujeres y hombres en el ámbito de competencias del programa

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LO 1/2004, de de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género en el ámbito de competencias del programa

Identificación de actuaciones previstas

En el Programa de Educación Compensatoria se incluye, anualmente, la convocatoria de subvenciones destinadas a realizar una gran variedad de actuaciones dirigidas a compensar desigualdades:

- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención educativa de personas adultas que presenten necesidades educativas especiales (derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta). Se convocan desde el curso 2011-2012.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a favorecer la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación por parte del alumnado que presente necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro, para la realización de congresos y jornadas de difusión de actividades a la educación de personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Estas subvenciones se convocan desde el año 2011.

Destaca también la Red Interautonómica INTERCAMBIA, constituida para favorecer la difusión de las prácticas e iniciativas que se están desarrollando en el conjunto del Estado y dar a conocer todo lo que otras y otros están haciendo para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia contra las mujeres, se creó en el año 2005 en colaboración con el Instituto de la Mujer. El objetivo de esta iniciativa es la creación de una red de colaboración interautonómica en la que están participando la mayoría de las Consejerías de Educación y de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, a través de la cual coordinar esfuerzos, compartir información y difundir buenas prácticas. Como continuidad a estos encuentros, se editan recursos didácticos y proyectos de organismos de igualdad y administraciones educativas para difundir el material, los programas y las experiencias que se están poniendo en marcha en las diferentes Administraciones, en materia de coeducación.

Portal web Intercambia “Educar en femenino y en masculino”: creado en el marco de la Red Intercambia, pretende ser una herramienta para facilitar la formación y el acceso del personal docente y comunidad educativa a recursos coeducativos. Entre la información que ofrece hay recursos TIC, estadísticas, legislación, bases de datos, agenda, etc.

Este Programa establece asimismo encuentros y espacios de participación, que permiten compartir experiencias innovadoras y originales. Estos encuentros se canalizan a través de las Jornadas Intercambia, que tienen por objetivo el intercambio de experiencias, proyectos y materiales didácticos innovadores al respecto de la igualdad de oportunidades en la educación desarrollados por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas. Para ello, el CNIIE y el Instituto de la Mujer convocan con carácter anual una reunión en torno a un tema de interés alrededor del cual se debate, se trazan acciones específicas y se comparten las diversas actuaciones emprendidas. El último Encuentro se desarrolló el 21 de noviembre de 2013 bajo el título "Mujeres en la red".

Igualmente, se llevan a cabo diferentes proyectos educativos cuyos objetivos son la promoción de los valores humanos, el respeto, la empatía, la mejora de la convivencia, prevenir la violencia y el racismo, fomentar la igualdad, la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, como los Programas *Buen Trato*, en colaboración con la Fundación ANAR, y el Programa MUS-E, en colaboración la Fundación Yehudi Menuhin.

El objetivo del Programa Buentrato es el de promover un papel activo de los niños y adolescentes en la defensa de sus derechos, fomentando valores de respeto, empatía, comunicación y solidaridad. El programa responde a la situación de convivencia escolar que viven los colegios e institutos en la actualidad. Esta realidad es detectada por el Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes que ha observado un incremento de casos de violencia escolar y otros tipos de violencia en niños y adolescentes en los últimos años, así como por los diferentes estudios elaborados y auspiciados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

Este programa tiene el objetivo de mejorar la convivencia escolar, prevenir la violencia y promover el buen trato en el centro escolar. En el programa se abordan pautas de resolución de conflictos. Se imparte una formación "Train de Trainers" en valores y en habilidades básicas contrarias a la violencia, recibida por un grupo de jóvenes voluntarios de segundo ciclo de educación secundaria, que a su vez forma a sus compañeros de primer ciclo, produciéndose un efecto de formación en cascada que llega al conjunto de la Comunidad Educativa. Simultáneamente se trabaja con profesores y padres para que ayuden a difundir el mensaje del "Buentrato" en todo el centro escolar y para que mantengan con los alumnos sesiones de escucha mutua y de comprensión recíproca de las dificultades que tienen ambas partes.

El programa culmina con un *Foro de Jóvenes* organizado por la fundación ANAR, en colaboración con el MECD, a finales de junio, en el que más de cien adolescentes seleccionados del programa "Buentrato" en sus respectivos centros escolares, trabajan sobre la violencia en sus diferentes escenarios, reflexionando, generando una serie de conclusiones y realizando unas propuestas de acción de buen trato para llevar a cabo en sus centros escolares el año siguiente.

El programa MUS-E® fue ideado por Yehudi Menuhin sobre la idea de Zoltán Kodály (1882-1967) que consideraba que la música debía formar parte de la educación cotidiana y ser accesible a todos. Menuhin amplió el concepto dentro del marco de la realidad multicultural, incorporando todas las disciplinas artísticas.

La finalidad del Programa MUS-E® es el trabajo desde las artes en el ámbito escolar como herramienta que favorece la motivación para el aprendizaje, ayuda a la integración social educativa y cultural de niños y niñas, previene la violencia y el racismo, y fomenta la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, desde el respeto a la diversidad, mejorando por tanto la cohesión social. El MUS-E® hace hincapié en la importancia del diálogo y la interacción entre las diferentes culturas así como el desarrollo de la

creatividad y la imaginación en la práctica de las disciplinas artísticas como base de la educación. Las actividades MUS-E® se imparten en los centros escolares, dentro del horario lectivo, y se prolongan durante el curso escolar.

El trabajo se realiza a través de talleres de teatro, danza, música, artes plásticas y expresión corporal, impartidos por artistas en activo, pero el MUS-E® no son sólo sesiones con alumnos, comprende acciones formativas docentes y padres, encuentros de intercambio de experiencias entre docentes y/o artistas, elaboración de materiales didácticos, días de puertas abiertas y difusión, todo ello dentro de una evaluación rigurosa del trabajo. Este Proyecto se desarrolla en trece países europeos y, también, en Brasil e Israel, participando en él más de 50.000 niños en 500 escuelas primarias y 950 artistas.

En España, forman parte del Programa MUS-E, además de Ceuta y Melilla, diez Comunidades Autónomas, que tienen suscritos Convenios de colaboración con la Fundación Yehudi Menuhin España, que son Andalucía, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y Valencia y cuenta con 19.759 niños, distribuidos en 120 centros, además de los 170 artistas que colaboran en el Programa¹.

La incorporación de España al Programa MUS-E se realiza el año 1996, a través de un Convenio entre el Ministerio de Educación y Ciencia y la Fundación Internacional Yehudi Menuhin, iniciándose su desarrollo en el curso 1997-1998. En el año 2003, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte suscribe un Convenio, renovable anualmente, de cooperación con la Fundación Yehudi Menuhin España para la integración educativa y cultural de niños y jóvenes desfavorecidos a través de actividades artísticas.

Dentro del Programa MUSE se llevan a cabo diferentes actuaciones de Formación dirigidos a equipos directivos de centros y artistas para impartir formación pedagógica y artística, tiene como finalidad conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas; promover actividades artísticas singulares que favorezcan la igualdad de género y realizar actividades con personas adultas que fomenten el trabajo por la convivencia y el encuentro entre culturas.

Asimismo, se llevan a cabo diferentes publicaciones y estudios y se organizan jornadas y seminarios para trabajar aspectos concretos dentro de la educación compensatoria.

Las actividades a desarrollar podrían relacionarse con las siguientes medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016:

Medida 99: Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.

Medida 100: Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida 105: Colaborar con las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas para la puesta en marcha de las medidas que se establezcan.

Medida 107: Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple

¹ Últimos datos disponibles. Memoria 2012 http://fundacionyehudimenuhin.org/wp-content/uploads/boletines/memoria_2011-12-12.pdf

(jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).

Medida 120: Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el Medida alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

Medida 121: Realización de conferencias y elaboración de materiales (guías, vídeos, soporte digital, etc.) de información y orientación no sexista en centros de educación secundaria donde se analicen las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas y ocupaciones con datos desagregados por sexo.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los últimos años, la “perspectiva de género” se ha ido introduciendo en las diferentes esferas del sistema educativo provocando un cambio de paradigma, un nuevo enfoque y punto de vista que no solo desestabiliza un sentido común heredado sino que enriquece enormemente la reflexión social y la práctica educativa. Al incluirlo en la institución escolar y en la formación de los profesionales ha implicado abrir un campo de discusión y de experimentación que en sí mismo es importante y hace emerger ideas, valores y saberes que de otro modo serían ignorados. Así, por ejemplo, en los últimos años se ha ido introduciendo las teorías y los dilemas del “sesgo” de género en la orientación educativa. La justificación no es otra que fortalecer la igualdad de oportunidades: reconocer e intervenir en las diferencias de partida de las personas para corregir la discriminación y facilitar un desarrollo más justo de los individuos y de las comunidades. La igualdad de oportunidades tiene dos vertientes que coexisten con tensiones, pero que son ambas irrenunciables: el reconocimiento y la redistribución (Fraser, 2006). Aplicadas a la educación, supone dos líneas de trabajo que han sido asumidas por las diferentes instituciones educativas, tanto a nivel estatal como en las Comunidades Autónomas:

- Reconocer las diferencias, lo que no consiste solo en verlas, medirlas y tenerlas en cuenta para compensarlas, sino también, lo que suele olvidarse, darles valor y reconocer a los sujetos “diferentes” como valiosos, activos y protagonistas de su propia visión del mundo y de su propio cambio. Esto puede aplicarse a todos los sujetos considerados históricamente como minorías, y desde luego a las mujeres.
- Redistribuir los recursos, la riqueza o la autoridad facilitando el acceso y dotando de medios a aquellas personas y grupos que han carecido históricamente de poder hegemónico o cuya posición social ha sido definida como inferior o insuficiente. Los “recursos” en este caso son educativos, lo que va más allá del acceso igual a una educación gratuita de calidad e implica acceso al conocimiento y al poder.

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo; como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades.

Pese a ello, a la labor llevada a cabo en este ámbito en las últimas décadas, y al evidente cambio de mentalidad en los centros educativos y en sus prácticas, aún son evidentes, a la luz de los diferentes resultados académicos y de los diferentes análisis sobre el sistema educativo español, la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres, y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en el misma subyace,

todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general.

En el Proyecto Buentrato, en Melilla, en el curso 2012/2013 y en el 2013-2014, participaron 2 centros escolares: IES Virgen de la Victoria y Sección Reina Victoria. En el IES Virgen de la Victoria, participaron: 4 Primeros, 4 segundos y 3 terceros, un total de 275 alumnos y en la Sección Reina Victoria, participaron: 2 primeros, 2 segundos, 2 terceros y 2 cuartos, un total de 200 alumnos. Mientras que en Ceuta se desarrolló en el IES Clara Campoamor. Participaron alumnos de 1º, 2º, 3º y 4º de la ESO, en total 350 alumnos y en el Curso 2013-2014 se sumó el IES Abyla.

Por su parte el Programa MUSE se desarrolló en 11 centros de Ceuta y Melilla y contó con la participación de 3.492 alumnos, de los cuáles el 47% eran niñas.

Previsión de resultados

Los programas que aquí se contemplan, así como los estudios, informes y seminarios que se realizan con cargo a esta aplicación presupuestaria contribuyen a la consecución del objetivo 5 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) consistente en fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos, de apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación y a fomentar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos, así como con las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Sociedad de la Información (PASI).

PROGRAMA 322K: Deporte en edad escolar y en la Universidad.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como finalidades el fomento de la práctica deportiva en la población escolar y universitaria, profundizar en el desarrollo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva, así como apoyar actividades relacionadas con la investigación y desarrollo tecnológico en la industria del deporte.

Los contenidos del programa para la consecución de sus fines, son los siguientes:

- Potenciación del deporte escolar y universitario en el ámbito nacional.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.
- Fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico de la industria del deporte.
- Construcción y mejora de las instalaciones deportivas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	29	Incorporación del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución del deporte Promoción del deporte femenino y efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 1	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad en las familias y centros escolares en el ámbito de competencias del programa
	Eje 6/ Objetivo 2	Promover la igualdad en la actividad física y el deporte

Identificación de actuaciones previstas

Se identifican actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en las dos primeras líneas de actuación de este programa. Dichas actuaciones se pueden relacionar con las siguientes medidas:

Medida 138:4 Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

- Potenciación del deporte escolar y el deporte universitario en el ámbito nacional:
El fortalecimiento del deporte en edad escolar, pretende conseguirse a través de actividades tales como: la colaboración en la celebración de campeonatos de España en edad escolar, la integración de las modalidades deportivas correspondientes para personas con discapacidad en dichos campeonatos de España y el apoyo a medidas y acciones de las CC. AA. y Federaciones Deportivas Españolas en relación con la formación en el ámbito de la promoción de la actividad físico-deportiva, contribuyendo todas ellas a la promoción de hábitos deportivos saludables en el ámbito del deporte escolar. En el contexto del deporte universitario de ámbito nacional, se pretende mantener la colaboración mediante la convocatoria de los campeonatos de España.

- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

El objetivo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva (PNTD) es la de apoyar la especialización técnica de los deportistas, desde sus inicios, a temprana edad, y durante las diversas etapas de su especialización deportiva, hasta su consolidación como deportista de Alta Competición.

Para llevar a cabo este cometido es necesaria la detección, selección y seguimiento de jóvenes deportistas que mediante el perfeccionamiento deportivo garantizan una correcta evolución en sus etapas de formación para que en un futuro puedan incorporarse con garantías a los Equipos Nacionales Absolutos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Deporte en edad escolar

Situación de partida en 2013. Se convocaron en 20 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 2.449 chicos / 2.423 chicas (50,3%-49,7%).
- Participación técnicos: 704 varones / 276 mujeres (71,8%-28,2%).

Situación de partida en 2014: (aún en fase de elaboración de estadísticas)

Deporte Universitario

Situación de partida en 2014. Se convocaron en 23 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.701 varones / 1.312 mujeres (56,4% / 43,6%).
- Participación técnicos: 431 varones / 128 mujeres (77,1 % / 22,9%).

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva

Situación de partida en 2014 (datos estimativos):

- participación deportistas: 2.710 varones / 1.850 mujeres. (59,4% / 40,6%).
- participación técnicos/otros: 681 varones / 189 mujeres (78,3% / 21,7%).

Previsión de resultados.

Deporte en edad escolar

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España en edad escolar sea paritaria en cuanto a las disciplinas deportivas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participaciones deportistas: 50% chicas.
- Participación técnicos: aumento hasta el 30% de mujeres.

Deporte Universitario

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España sea paritaria en todas las disciplinas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participación deportista: 50% de mujeres.
- Participación técnicos: 30% de mujeres.

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva

Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Equiparación en el número de participación de mujeres, tanto en el ámbito deportivo como en el técnico.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva: se trata de conseguir un aumento del número de participación femenina y el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico.

PROGRAMA 322L: Otras enseñanzas y actividades educativas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El principal objetivo de los programas de cooperación territorial con alumnos desarrollados con cargo al programa 322L es el logro del desarrollo de la personalidad de los alumnos a través de una ampliación de la oferta formativa. El contenido se concreta en la oferta de un amplio abanico de actividades que permite a los centros seleccionar las más adecuadas a sus intereses.

Entre dichas actividades se puede destacar el Programa de mejora de la calidad educativa en los centros. Esta actividad está destinada a crear vínculos entre los centros escolares a través de la realización de proyectos basados en temas de interés común, con el objetivo de promover la cooperación, la movilidad de los alumnos y la innovación en distintas áreas de trabajo, con el fin último de contribuir a la mejora de la calidad educativa. Para ello en 2013 se crearon los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza no Universitaria destinados a centros de enseñanza.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	24 24.2 completo.	Atención a la igualdad en el currículo de todas las etapas educativas; eliminación del sexismo de materiales didácticos y libros de texto; integración del principio de igualdad en la formación del profesorado; promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; establecimiento de medidas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia
LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	6	Eliminación de los estereotipos sexistas o discriminatorios para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres
	7	Adopción de las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia
PEIC 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 1	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos

	Eje 3/ Objetivo 1	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género
--	-------------------	--

Identificación de actuaciones previstas

En el marco de la convocatoria de los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza destaca la mención “Premios Irene: La paz empieza en casa”. Con estos premios se pretenden destacar experiencias educativas, pautas de actuación, materiales curriculares y de apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que contribuyan a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la paz entre hombres y mujeres.

Acto de entrega de los Premios Nacionales de Educación 2013 Mención especial “Irene, la paz empieza en casa”.

Esta iniciativa se podría relacionar con las siguientes medidas del PEIO:

Medida 68: Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Objetivo 3.1.

Medida 99: Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades. Objetivo 5.1.

Medida 100: Diseño y difusión entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Objetivo 5.1.

Medida 160: Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar premios que conceda el MECD.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Previsión de resultados

- Aumento de la motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros.

- Refuerzo de los mecanismos de interconexión autonómicos y difusión de experiencias y recursos.
- Facilidad y accesibilidad de los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula.

PROGRAMA 322L: Otras enseñanzas y actividades educativas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Formación Profesional (SG Aprendizaje a lo Largo de la Vida).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Normativa para desarrollar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido se está desarrollando normativa básica a través de un nuevo Real Decreto que regula las enseñanzas de adultos en el territorio nacional, y que posteriormente será adaptado por cada una de las administraciones a su ámbito de actuación.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida. La más destacada es la convocatoria nacional anual de los premios Miguel Hernández, que contempla la paridad entre hombre y mujeres en la composición del jurado que valora las candidaturas presentadas y destaca las actuaciones y trabajos centrados en los grupos desfavorecidos.
- Desarrollo y oferta de materiales curriculares y extracurriculares (educación formal, no formal e informal) relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida, presenciales y a distancia. ESPA/ESPAD, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, etc.
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, está prevista la planificación y desarrollo de un curso especializado y centrado en metodología y didáctica para personal implicado en la formación y acompañamiento de alumnos que han abandonado el sistema educativo y se reincorporan al mismo.

Más específicamente, el Aula Mentor es una iniciativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con varias Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas y Administraciones locales diseñada para el impulso de la formación no reglada de personas adultas a través de Internet con un modelo de formación abierto y flexible. La oferta formativa de Aula Mentor se dirige tanto a la mejora de la competencia profesional de cara a la inserción y la promoción laboral como para el desarrollo personal en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

Finalmente, desde el Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) cubre la oferta a distancia de las enseñanzas regladas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria para Personas Adultas y la enseñanza de idioma inglés de régimen especial. Asimismo se ocupa, por una parte, de la elaboración de materiales y recursos didácticos para el estudio

y la impartición de dichas enseñanzas y, por otra, de la formación del profesorado de educación a distancia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOE 2/2006	1,2, 5, 6, Título 2, Capítulo II, Disposición adicional vigésimo quinta	Promover la equidad y el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de competencias de este programa
	Título 1, Capítulo IX	Promover la igualdad a través de los programas de formación de personas adultas
LOIEMH 3/2007	24	Integración del principio de igualdad en la educación
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Eje 3/ Objetivo 3	Proporcionar una respuesta específica a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, del medio rural e inmigrantes
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido en la LOIEMH
	Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en educación en igualdad en las familias y en los centros educativos Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos
	Eje 6/ Objetivo 64	Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)
PASI 2009-2011	Eje 1/ Objetivo 3	Propiciar el aprendizaje de las capacidades tecnológicas básicas entre las mujeres más vulnerables a situaciones de exclusión digital y social, potenciando el objetivo de accesibilidad universal

Identificación de actuaciones previstas

- Promover el desarrollo del currículo y materiales curriculares desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- Promover medidas encaminadas a la disminución de abandono educativo temprano y la consecuente reducción de esta tasa en el ámbito de acción del Ministerio de

Educación, Cultura y Deporte. En este sentido, se solicitó un proyecto a la Comisión Europea con el objetivo de crear, implementar y/o desarrollar herramientas eficaces contra el abandono educativo temprano. Este proyecto ha sido aprobado recientemente y tiene una duración de 36 meses (del 01/05/2014 al 30/04/2017). Pretende, no solo reducir las tasas de abandono educativo temprano en el ámbito de actuación del MECD, sino también hacer frente a la mayor tasa de abandono en la población femenina, que en dicho ámbito supera a las tasas de abandono masculino, frente a la media nacional donde el abandono educativo temprano masculino supera al femenino.

	ESPAÑA	CEUTA Y MELILLA
MEDIA	23.5	35.3
HOMBRES	27	34.2
MUJERES	19.9	36.4

Datos de abandono educativo temprano año 2013. Fuente MECD.

- Se mantiene en la convocatoria de ayudas para entidades locales territoriales y entidades públicas dependientes de las entidades locales territoriales para mantenimiento de Aulas Mentor, como criterios de selección, la incorporación por parte de las instituciones solicitantes de mecanismos que potencien las medidas diseñadas específicamente para lograr la igualdad efectiva de género. Toda la oferta formativa se plantea, diseña y desarrolla prestando especial atención a los aspectos de igualdad. Además se procura introducir contenidos en aquellos cursos que por su naturaleza son especialmente susceptibles, destacando el área de la educación, la salud, la cultura general y los emprendedores.
- Se proporcionará atención educativa, por medio de la educación a distancia a través del CIDEAD, buscando el logro de la igualdad de oportunidades educativas a las y los ciudadanos españoles en el exterior y a aquellas personas que aun residiendo en el territorio español, por circunstancias personales, sociales, geográficas y otras de carácter excepcional se ven imposibilitados para recibir enseñanza a través del régimen presencial ordinario (como, por ejemplo, deportistas de élite o artistas). A través de la educación a distancia se consigue en muchos casos rescatar del abandono escolar a personas que, por las circunstancias arriba mencionadas, necesitan un ritmo diferente de estudio, prolongando la permanencia de los y las estudiantes en el sistema y ayudándoles a alcanzar el Título de Graduado en Educación Secundaria y/o de Bachiller. El CIDEAD tiene 1.664 alumnos y alumnas matriculados en enseñanzas regladas repartidos por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. El CIDEAD, además de atender al alumnado de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, Educación Secundaria para personas adultas a distancia y Bachillerato, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta cerca de 50.000 alumnos y alumnas están mejorando su nivel de inglés.

Las actuaciones previstas se relacionan fundamentalmente con las siguientes medidas del PEIO 2014-2016:

Medida 111: Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas.

Medida 153: Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que la situación ha mejorado ostensiblemente en los últimos años, todavía es necesario cuidar e incrementar el equilibrio en el lenguaje, en los contenidos de referencia de los programas educativos, en los ejemplos y referencias que se utilizan y en las actividades que se proponen, tanto en el marco de la educación formal como no formal.

Aunque incrementándose paulatinamente, todavía es escasa la presencia de las mujeres y de las realizaciones e historias de vida de mujeres en los contenidos de referencia de los programas educativos, tanto en su versión formal como no formal.

Respecto a las enseñanzas de adultos, tanto formales como no formales, se pretende la flexibilización, tanto en el acceso al sistema como en los itinerarios propuestos, en aras a favorecer la conciliación de la vida familiar y a paliar las desventajas que en este sentido pueden presentar diferentes colectivos, entre ellos el de la mujer. En este sentido se aprecia, como puede verse en los datos de las dos tablas siguientes, que el número de mujeres participantes en prácticamente todas las enseñanzas de educación de adultos, tanto formal como no formal, es significativamente mayor al número de hombres.

Los datos de matrícula en enseñanzas formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	VARONES	MUJERES	TOTAL
Enseñanzas Iniciales I	12868	19820	32688
Enseñanzas Iniciales II	20423	33814	54237
Educación Secundaria para Personas Adultas Presencial	61753	48088	109841
Educación Secundaria para Personas Adultas a Distancia	38971	31431	70402
Preparación Pruebas Libres de Educación Secundaria para Personas Adultas	25331	21890	47221
Otras enseñanzas de adultos asociadas a la 1ª etapa de Educación Secundaria	2763	7365	10128
Preparación Pruebas Libres Bachillerato	156	121	277
Lengua Castellana para Inmigrantes	17771	19602	37373
Lengua Valenciana para Inmigrantes	68	173	241
Lengua Catalana	4328	6139	10467
Lengua Gallega	14	19	33
Preparación Prueba Acceso a la Universidad Mayores 25 Años	8854	10795	19649
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Medio	3611	4038	7649
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Superior	17336	19983	37319
Otras enseñanzas técnico profesionales	6839	23548	30387
TOTAL	221086	246826	467912

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2012-2013.

Los datos de matrícula en enseñanzas no formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	VARONES	MUJERES	TOTAL
Alfabetización y formación inicial	2785	3830	6615
Ampliación Cultural/ Formación Personal	3132	10234	13366
Desarrollo Personal	798	2207	3005
Desarrollo Socio Comunitario (1)	2819	16206	19025
Lenguas extranjeras	11882	28808	40690
Lenguas españolas	368	607	975
Informática	11748	30899	42647
Enseñanzas dirigidas al mundo laboral	79	164	243
Otros cursos	12198	33770	45968
TOTAL	45809	126725	172534

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2012-2013.

Aula Mentor

Aula Mentor, Servicio de formación abierta para personas adultas, unidad dependiente de la Subdirección General de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, ha atendido durante el año natural 2013 a un total de 22.786 alumnos con un porcentaje de alumnas del 57,88 % (57.25 % en 2012) del total del alumnado matriculado en el conjunto de cursos ofrecidos en la formación de Mentor.

El funcionamiento de las Aulas Mentor, en las diferentes localidades es tarea encomendada a las personas responsables de administrar el aula que normalmente forman parte del profesorado de los centros de adultos o bien son designados por los ayuntamientos respectivos. El número de administradores durante el año 2013 es de 629 con un porcentaje de administradoras del 48,33 % (45,38 % en 2012) del total.

Por otra parte, la oferta formativa actual de Aula Mentor asciende a un total de 169 cursos. De cada uno de ellos hay una persona que se encarga de la actualización de los contenidos del curso, así como del mantenimiento de las actividades y los recursos incluidos en cada una de las mesas de trabajo de dichos cursos. A lo largo del curso 2013 el número de mujeres que desempeñan las funciones de coordinación ha sido de 42 lo que representa un 24,85 % (24,51 % en 2012) del total.

Finalmente, la labor de tutoría a distancia del total de los cursos que se imparten en 2013 en Aula Mentor, ha sido desempeñada por 597 personas, de las cuales 205 han sido mujeres, lo que supone un 34,33 % (35,36 % en 2012).

Respecto a los cursos de la oferta formativa, es necesario incorporar de forma más activa contenidos y recursos que aborden directamente las necesidades específicas de las mujeres para asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos.

CIDEAD

En las enseñanzas impartidas por el CIDEAD, la distribución del alumnado por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	VARONES	MUJERES	TOTAL
Primaria	260	226	486
Secundaria	172	200	372
Secundaria para adultos	85	83	168
Bachillerato	287	351	638
That's English	18.198	28.686	38.653
TOTAL	19.002	29.546	48.548

En lo que se refiere al profesorado que los atiende, la distribución de los Asesores Técnicos Docentes por sexo es la siguiente:

ATENCIÓN DOCENTE	VARONES	MUJERES	TOTAL
ATD	6	17	23

Por otra parte, de los tres miembros que componen la Dirección del CIDEAD, uno es varón (Director) y dos son mujeres (Jefa de Estudios y Secretaria).

Previsión de resultados

A la vista de los resultados mostrados, la paridad en el ámbito de la formación de los adultos, es un hecho constatado que se da una predominancia del sexo femenino con respecto al masculino en cuanto a las personas que acceden al sistema formativo y se mantienen en el mismo. Este departamento es consciente de todas las circunstancias que pueden influir en este hecho. Por ello, y entendiendo este contexto y la necesidad de velar continuamente por el cumplimiento de este aspecto, se pretende seguir trabajando en este campo y en el de sensibilización sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.

AULA MENTOR

Se pretende aumentar la paridad entre los sexos en la participación en estos proyectos. A la vista de los resultados y con la experiencia de los años anteriores, se estima que esto se pueda cumplir. Asimismo se pretende sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para ambos sexos.

CIDEAD

Para el próximo curso se mantiene la tendencia de discriminación positiva, con un número de mujeres matriculadas en las diferentes enseñanzas de CIDEAD muy superior al de hombres.

PROGRAMA 323M: Becas y Ayudas a estudiantes**CENTRO GESTOR:** Dirección General de política Universitaria**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Facilitar el acceso a la educación postobligatoria a todas aquellas personas que, teniendo vocación y aptitud para el estudio, presenten dificultades de carácter socioeconómico, mediante la concesión de becas y ayudas al estudio. No son ayudas específicas de discriminación positiva por razón de género, pero ayudan a garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a la educación postobligatoria.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de OportunidadesIdentificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	Fomentar la igualdad en el ámbito de la educación postobligatoria
PEIO 2014-2016	5	Fomentar de acciones de sensibilización y educación en igualdad y apoyo a alumnas en situación de vulnerabilidad

Identificación de actuaciones previstas

Garantizar la igualdad de oportunidades para cursar educación postobligatoria, dependiendo del mérito y la capacidad. Las ayudas se dan en función de los umbrales de renta y con unos requisitos mínimos de rendimiento académico para la recepción de la ayuda.

C) Análisis del Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

En España, el porcentaje de mujeres que accede a la educación superior es mayor que el de hombres. La distribución de las Becas y otras ayudas a estudiantes responde a una distribución similar.

Previsión de resultados

Es previsible que el porcentaje de mujeres beneficiarias de beca resulte similar al de cursos anteriores. En cualquier caso, las variaciones vendrían determinadas por motivos no relacionados con el género.

PROGRAMA 332A: Archivos**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Archivos Estatales)**A) Contenido y Finalidad del Programa**

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde a la Subdirección General de los Archivos Estatales, dependiente de la D.G. de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas la ejecución de los siguientes fines que tienen repercusión en materia de igualdad de oportunidades:

- La gestión de los Archivos y del Centro Documental de la Memoria Histórica, de titularidad y gestión estatal adscritos al Departamento, con una plantilla próxima a los cuatrocientos trabajadores.
- La creación, dotación y fomento de archivos de titularidad estatal.
- La coordinación del Sistema Español de Archivos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de OportunidadesIdentificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26. d).	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en organismos, comisiones y grupos de trabajo dependientes de la subdirección general
	26. e)	Difundir el patrimonio documental de los Archivos Estatales y poner de manifiesto el papel de la mujer en la Historia de España
	51. b)	Fomentar medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad de sector público
	51. d)	Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las Comisiones de valoración y selección para la concesión de las ayudas de libre concurrencia Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres competitiva en los procesos selectivos de personal
PEIO 2014-2016	Eje 2/ Objetivo 1	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad
	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción intelectual

Identificación de actuaciones previstas

En relación con la aplicación de criterios de igualdad en las diferentes comisiones de valoración, grupos de trabajo y tribunales, se realizan las siguientes actuaciones:

- Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros que participan en la comisión de valoración y selección de:
- Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos
- Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para la mejora de las instalaciones y equipamiento de los archivos
- Nombramiento con criterios de igualdad de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
- Nombramiento con criterios de igualdad de los vocales designados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para formar parte de Órganos dependientes de la Subdirección General de los Archivos Estatales:
 - Patronato del Archivo de la Corona de Aragón.
 - Patronato del Archivo General de Indias.
 - Patronato del Archivo General de Simancas.
 - Patronato del Centro Documental de la Memoria Histórica.
 - Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.
 - Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros de los diferentes grupos de trabajo existentes en la Subdirección General de los Archivos Estatales:
 - Comisión de Normas Españolas para la Descripción Archivística (CNEDA)
 - Grupos de Trabajo de valoración de diferentes series documentales de la Administración General del Estado.
 - Grupo de Trabajo de tasación de documentos.

En relación con la difusión del patrimonio documental y la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura, se puede destacar:

- Jornadas “Memoria de Mujer”. Organizadas por el Centro Documental de la Memoria Histórica en colaboración con la Universidad de Salamanca desde el año 2009. Tienen una periodicidad anual y las últimas celebradas en 2014, las quintas jornadas, se han centrado en el análisis y balance del papel que han jugado las mujeres universitarias en la Historia de España de los siglos XIX y XX. <http://dhcon.ua.es/es/documentos/diptico-universitarias-salamanca.pdf>
- Acceso vía internet a la colección de videos de Danzas de España conservada en el Archivo General de la Administración. Incluye doscientas treinta y cuatro grabaciones de Coros y Danzas de la Sección Femenina para la recuperación y conservación del folklore de las diferentes regiones de España.

Finalmente, en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se pueden destacar las siguientes actuaciones:

- Aplicación de medidas de conciliación: reducción horaria y permisos y horarios especiales.
- Valoración de la conciliación familiar como mérito general en los concursos de traslados.
- Realización de estudio sobre la situación y necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales teniendo en cuenta la aplicación del principio de conciliación.

Las actuaciones previstas se relacionan prioritariamente con las siguientes medidas del PEIO 2014-2016:

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el MECD (objetivo 6.5).

Medida 163: Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico (objetivo 6.5).

Medida 35: Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (objetivo 2.1).

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Datos cuantitativos desagregados por género de las personas que participan en la comisión de valoración y selección de las ayudas y procesos selectivos de personal.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los vocales que forman parte de órganos dependientes de la Subdirección.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los miembros de los diferentes grupos de trabajo.
- Datos cuantitativos del número de asistentes a las Jornadas de la Mujer.
- Datos cuantitativos de visitas a la web de Danzas de España.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a la reducción horaria por conciliación familiar.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a permisos especiales por permisos especiales.
- Número de trabajadores y trabajadoras que obtienen puntuación en el apartado de conciliación de los concursos de traslados de Archivos Estatales.

Previsión de resultados

El nombramiento mediante criterios paritarios de los miembros electos en organismos, comisiones y grupos de trabajo no tiene ninguna incidencia en el programa presupuestario

pero tiene como efecto la presencia equilibrada entre sexos en el ámbito público y la no discriminación de ninguno de ellos.

Las medias de conciliación conducirán a un Informe de previsión de las necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales en los diferentes sectores o grupos profesionales que desarrollan sus actividades profesionales en los mismos (técnicos superiores, restauradores, digitalizadores, personal auxiliar, etc.).

Otros resultados:

- Informe estadístico que muestre la evolución de asistentes y visitas.
- Informe de las solicitudes de reproducción de los videos y de colaboraciones institucionales.

PROGRAMA 332B: Bibliotecas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Coordinación Bibliotecaria).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- La elaboración de programas y planes para el fomento y mejora de las bibliotecas, así como la coordinación y promoción de la cooperación bibliotecaria.
- La oferta de servicios técnicos y asesoramiento en materia bibliotecaria.
- La creación, dotación y fomento de bibliotecas de titularidad estatal.
- La obtención, explotación y utilización de datos de bibliotecas.
- La coordinación y mantenimiento del Catálogo colectivo del patrimonio bibliográfico.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Fomentar la Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se pueden referenciar a la siguiente medida del PEIO: Realización de acciones para difundir y fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras particularmente en el ámbito literario. (Medida 163).

- Mejorar las posibilidades de acceso de los ciudadanos a la información y a la cultura, aumentando el volumen, la actualización y la diversidad de contenidos y soportes de las colecciones de las bibliotecas públicas españolas.
- Favorecer la accesibilidad a los fondos de las bibliotecas de la Administración General del Estado a través de herramientas de fuentes abiertas.
- Avanzar en la automatización normalizada de las bibliotecas de las Administración del Estado.
- Apoyar el desarrollo de bibliotecas digitales.
- Desarrollar el servicio de préstamo de libro digital en bibliotecas públicas y la adquisición de licencias de libros electrónicos.
- Fomento y apoyo al desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación.

Las actuaciones previstas se relacionan prioritariamente con las siguientes medidas del PEIO 2014-2016:

Medida 163: Realización de acciones para difundir y fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras particularmente en el ámbito literario.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria (SGCB), en el marco de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, es la unidad que se ocupa de apoyar y fomentar el desarrollo de las bibliotecas y la prestación por parte de estas de un servicio de calidad, garantizando el acceso de los ciudadanos sin discriminación a este servicio con la finalidad de promover la difusión del pensamiento y la cultura contribuyendo a la transformación de la información en conocimiento, y al desarrollo cultural y a la investigación. En este sentido, entre los principios y valores de las bibliotecas se encuentra el relativo a la igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social. Por tanto, el principio de igualdad de oportunidades para la mujer está implícito en el propio desarrollo del servicio de biblioteca.

En lo que respecta al desarrollo de la actividad profesional bibliotecaria, la SGCB no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial ya que el sector de las bibliotecas cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo. De hecho, en la actualidad, el total de puestos pertenecientes al grupo directivo de funcionarios de esta unidad de la AGE esta desempeñado por mujeres, siendo extrapolable esta situación a otras administraciones públicas y al propio servicio de biblioteca, comenzando por la Biblioteca Nacional. Se trata de un sector en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de

población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Ahora bien, las bibliotecas sí que desarrollan actividades culturales monográficas orientadas a hacer visible las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación cultural y científica. Así, las bibliotecas celebran anualmente en el Día de la Mujer (8 de marzo) actos para dar a conocer la producción literaria y científica de mujeres, conferencias o cualquier otro tipo de manifestación que promueva la visibilidad de la actividad femenina en cualquier campo.

Previsión de resultados

Se prevé mantener el desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos culturales y científicos.

PROGRAMA 332 B: Bibliotecas.

CENTRO GESTOR: Biblioteca Nacional de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1638/2009, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España, las actividades propias del programa se corresponden con el desarrollo y consecución de los fines y funciones de la institución, en su calidad de centro depositario del patrimonio bibliográfico y documental de España, responsable de la identificación, preservación, conservación, gestión y difusión del patrimonio bibliográfico y documental español, en cualquier tipo de soporte.

De forma más concreta, entre esos fines y funciones a desarrollar por la Biblioteca Nacional de España, se deben destacar los siguientes:

- Reunir, catalogar y conservar los fondos bibliográficos impresos, manuscritos y no librarios de carácter unitario y periódico, recogidos en cualquier tipo de soporte, producidos en cualquier lengua española o en otro idioma, al servicio de la investigación, la cultura y la información, y difundir el conocimiento de dichos fondos.
- Organizar y planificar la preservación y conservación digital del patrimonio bibliográfico y documental cuya custodia le está encomendada, incluyendo el publicado en redes electrónicas, en beneficio de futuras generaciones.
- Fomentar la investigación, fundamentalmente en el área de humanidades, mediante la consulta, estudio, préstamo y reproducción de materiales que constituyen su fondo bibliográfico y documental.
- La alta inspección y el seguimiento del depósito legal con el fin de elaborar y difundir la información sobre la producción bibliográfica española, a partir de las entradas derivadas del depósito legal.

- Prestar los servicios de asesoramiento y estudio que la Administración General del Estado le encomiende en el campo de la biblioteconomía y bibliografía, así como en el de conservación, acrecentamiento y difusión del patrimonio bibliográfico.
- Desarrollar programas de investigación y de cooperación con otras bibliotecas nacionales, regionales y extranjeras y demás entidades culturales, científicas y empresariales que puedan contribuir al mejor desarrollo de sus funciones.
- Realizar la Bibliografía Española a partir de los registros bibliográficos de los documentos publicados en España y que ingresan en la Biblioteca Nacional de España de acuerdo con las disposiciones vigentes de Depósito Legal.
- Promover programas internacionales de cooperación interbibliotecaria y tomar parte activa en proyectos europeos e internacionales de interés para la Biblioteca Nacional de España tal como la Biblioteca Digital Europea, sin perjuicio de las competencias de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Actuar como centro español de ISSN (Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas), sin perjuicio de las competencias que asuman en esta materia las Comunidades Autónomas.
- Cualquier otra función que en el marco de actuación propio de la Biblioteca Nacional de España se le atribuya por alguna disposición legal o reglamentaria.

La Biblioteca Nacional de España incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14, 26 y 51	Fomentar la igualdad en el ámbito de las bibliotecas de titularidad estatal y difundir el patrimonio documental de los Archivos Estatales y poner de manifiesto el papel de la mujer en la Historia de España
	53 y 54	Fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración, así como en la designación de representantes en el ámbito competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.
	Eje 4/ Objetivo 1	Aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público
	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual y en particular en las bibliotecas de titularidad estatal

Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta, tanto el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 14, 26, 51, 53 y 54, como a los ejes de actuación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y en las medidas:

Medida 29: Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización y formación sobre igualdad de oportunidades especialmente a lo referido a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la responsabilidad.

Medida 79: Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de tal forma que, con carácter general.

Las actuaciones previstas en el marco de este programa de gastos son:

- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de las personas representantes de la Biblioteca Nacional en los diferentes grupos de trabajo existentes y en los programas de investigación y colaboración con otras bibliotecas.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los bibliotecarios eméritos.
- Medidas de acción positiva en los procedimientos internos de provisión de puestos y en las contrataciones temporales para que, en condiciones de igualdad de capacidad y méritos entre varios candidatos, se priorice la selección de la persona del sexo menos representado en la categoría profesional o departamento de que se trate.
- Incremento cuantitativo y cualitativo en la desagregación por sexo de la información sobre personal que se incluye en la Memoria Anual de la Biblioteca Nacional.
- Recopilación y difusión a nivel interno de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a disposición de los empleados públicos para su conocimiento y disfrute por parte de las personas interesadas.
- Promoción del uso de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la Biblioteca Nacional de España.
- Fomento y apoyo al desarrollo de exposiciones, actos y otros eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos de la creación artística, y en especial en el ámbito literario.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto, tanto en los artículos citados en el apartado anterior de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como de los ejes de actuación de los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades, la Biblioteca Nacional de España no precisa desarrollar programas específicos con el objetivo de dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque, tanto su personal propio, como el externo (personas contratadas mediante empresas externas para la ejecución de trabajos bibliotecarios) está compuesto mayoritariamente por mujeres, que además en muchos casos desempeñan tareas y funciones de carácter directivo y de alta cualificación y especialización técnica.

Así, en la actualidad, del total de 423 personas que componen la plantilla fija de la Biblioteca Nacional de España, 259 son mujeres y 164 son hombres, representando el 61,23% y el 38,77, respectivamente.

Por otro lado, la presencia de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad es mayoritaria, representado un 62,80%, frente al 37,18% de la participación masculina en esos mismos puestos.

En relación a los órganos consultivos con que cuenta la Biblioteca Nacional de España, señalados en el artículo 3.2 del Real Decreto 1638/2009, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España, se señala:

- Consejo de Dirección de la BNE. Este órgano consultivo de la BNE se compone de 21 miembros de los cuales 12 son mujeres (57,14%) y 9 (42,86%) son hombres.
- Real Patronato de la BNE. Este órgano consultivo de la BNE se compone de 27 miembros de los cuales 9 (33,33%) son mujeres y 18 (66,67%) son hombres.

Previsión de resultados

A lo largo de 2015 está previsto mantener el actual nivel de participación entre hombres y mujeres en todas las funciones y ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España.

A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta en principio un impacto directo en materia de género, sí puede generar actuaciones con una incidencia positiva, tanto a nivel interno, mediante la promoción y fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España, como a nivel externo, a través de la visibilización y divulgación de la presencia femenina en la creación artística, en especial en el ámbito literario.

PROGRAMA 333A: Museos.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG de Museos Estatales).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Impulso y consolidación de una Red de Museos de España, que permita dar respuesta a las actuales expectativas y necesidades de la ciudadanía y asegure la excelencia en

la gestión y el acceso al rico y diverso patrimonio cultural que estas instituciones custodian.

- Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión es la Red Digital de Colecciones de Museos de España (RDCME), cuyo objetivo fundamental es la publicación web de un sistema de información sobre las colecciones de los museos de España, que incluye tanto los de titularidad estatal (de gestión directa de la Dirección General de Bellas Artes y de gestión transferida a las comunidades autónomas), como de otras titularidades (Administración Autonómica, Administración Local, entidades públicas, privadas y mixtas). En el marco de la Red Digital de Colecciones de Museos de España se creó, en el año 2011, la iniciativa *Patrimonio en Femenino*, consistente en la publicación anual de catálogos y publicaciones en línea destinados a difundir las colecciones de los museos desde una perspectiva de género.
- Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de los visitantes, lo que redundará en un incremento del número de visitas a los museos. La investigación del Laboratorio Permanente de Público de Museos nos permite conocer la representación de mujeres y hombre entre los visitantes de los museos.
- Mejora de las Infraestructuras. Se continúa trabajando para la mejora de las instalaciones de los museos y de la conservación de las colecciones y la atención al público, centrando la atención en el servicio a aquellas instituciones más desfavorecidas en el ámbito arquitectónico y teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico, teniendo especial interés en el tratamiento equitativo de cuestiones de género, tanto en los discursos expositivos como en la dotación de servicios y equipamientos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Fomentar la igualdad en el ámbito de los museos
	53 y 54	Fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración, así como en la designación de representantes en el ámbito competencial de este programa
PEG 2012-2015	Estrategia 2.4. Proyecto 2.4.3	Potenciación del Laboratorio Permanente de Público de Museos
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística y en particular de los museos

Identificación de actuaciones previstas

- Puesta en marcha del plan Museos+ Sociales en el que se contempla como línea estratégica 3.4. la visualización de la perspectiva de género.
- Sensibilizar en la necesidad de redactar los programas expositivos y discursos museográficos de las exposiciones permanentes de los museos desde una perspectiva de género, evitándose así discursos sesgados y discriminatorios.
- Dar a conocer, a través de las colecciones de los museos, el papel de las mujeres en diferentes sociedades, civilizaciones y períodos históricos. Proyectar la necesidad social de construir una historia de mujeres y hombres en igualdad.
- Impulsar actividades en las instituciones museísticas con el objetivo de facilitar la visibilidad de las mujeres a través del conocimiento de la historia, el arte y otras disciplinas sociales y científicas.
- Difundir el arte creado por las mujeres a través de la organización de exposiciones y otras actividades. Concienciar al público de los museos de la inexistencia de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Desarrollar actividades que contribuyan a visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer, contribuyendo a crear una conciencia social para su eliminación.
- Promover, en la medida de lo posible, la existencia de servicios públicos en los museos de carácter inclusivo tales como salas de cuidado infantil a las que puedan acceder tanto hombres como mujeres o la instalación de cambiadores de bebé en los aseos masculinos.

Las actuaciones previstas se enmarcan en la siguiente medida del PEIO:

Medida 161. Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del plan Museos+ Sociales

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva del impacto de género, presentan especial relevancia los datos arrojados por el Laboratorio Permanente de Público de Museos, en el Informe publicado en mayo de 2011 “Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura”. La relación entre mujeres y hombres que visitan los museos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es prácticamente equilibrada, con un porcentaje ligeramente superior en el número de mujeres. Si bien existen diferencias entre los sexos según el tipo de museos y de las colecciones que estos albergan. La mayor representación femenina se produce en dos tramos de edad: de 12 a 25 años y de 26 a 45 años. La media de edad del conjunto de los visitantes es de 41,6 años.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino es extraordinario en algunos museos, como en el Museo del Traje y más ligero en otros, como en el Museo Sorolla y el Museo de Cerámica. A la inversa, existe un cierto predominio masculino en el Museo Arqueológico, Museo de Antropología y Museo de

América aunque, evidentemente, no llegan a compensar la influencia del importante aporte femenino de los museos citados anteriormente. En los restantes museos, la relación está más equilibrada, aunque tan solo en el Museo Sefardí la participación de varones y mujeres esta igualada. En definitiva, se constata la mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico.

Recientemente, se han analizado los datos de otros museos no presentes en el estudio inicial: el Museo Nacional de Arqueología Subacuática ARQUA y el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, que van a constatar y acentuar las diferencias detectadas anteriormente en cuanto a las preferencias de cada sexo por determinadas disciplinas. Así los visitantes del primero son varones en un 58,6% y la presencia femenina se reduce hasta un 41,6%, mientras que en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía se invierte la proporción y los hombres se reducen al 46,20% de los visitantes y las mujeres llegan al 53,25, constatándose además que en la franja de edad entre los 12 y los 25 años, la presencia de éstas duplica a la de varones.

Los últimos estudios realizados sobre perfil de público en los museos que aún no tenían, y que se publicarán este año, inciden en la mayor presencia femenina entre su público, notable en algunos casos como el del Museo del Romanticismo donde la presencia de mujeres (64,1 %) es muy superior a la de varones (35,6%). En los demás esa diferencia es menos visible: en el Museo Cerralbo, la presencia de mujeres es del 56,2 % y la de varones es del 43,4 %, en el Museo del Greco las mujeres alcanzan el 51,5 % y los hombres el 48,3 %, y en el Museo de la Fundación Lázaro Galdiano la presencia de mujeres (54,8 %) es algo superior también a la de varones (45,0 %).

El perfil de Facebook que la Subdirección General de Museos Estatales creó en 2013 como plataforma difusión de contenidos vinculados a la actividad de todos estos museos cuenta actualmente con una proporción de seguidoras femeninas del 75% frente al 23% de hombres, proporción abrumadora que se viene manteniendo estable desde la creación de este perfil.

En relación a las colecciones de los museos debe señalarse que el 8 de marzo de 2014 se publicó el catálogo en línea *Tradición y Modernidad*, creado en el marco de la iniciativa *Patrimonio en Femenino*. El catálogo, presentado en el Museo Nacional de Antropología por el Director General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, ha sido fruto de la colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades autónomas que forman parte de la Red Digital de Colecciones de museos de España, Cer.es. Su publicación responde al objetivo de analizar los conceptos de tradición y modernidad desde una perspectiva de género y destacando a las mujeres como transmisoras de tradiciones y conocimientos pero también ensalzando el papel de aquéllas que decidieron superar los roles en las que se veían limitadas por las más diversas sociedades patriarcales. En el mes de diciembre, el catálogo se acompañará por una publicación en línea con artículos destinados a mostrar la situación de las mujeres en diferentes culturas del mundo.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, fueron numerosos los museos que se sumaron para conmemorar ese día y visibilizar a las mujeres a través de las más diversas actividades: el Museo de América organizó una exposición colectiva de mujeres artistas y un taller de animación Stop Motion sobre temas de mujeres y migraciones; el Museo del Traje. CIPE mostró, a través de una exposición temporal y sesiones de cine fórum a las mujeres y el trabajo textil, así como organizó una visita comentada a sus colecciones con el sufragismo como hilo conductor; el Museo Nacional de Escultura proyectó el film “Teresa” de Alain Cavalier y organizó la visita guiada “Lo femenino en el mito clásico”; el Museo Nacional de Antropología organizó un taller para dar a conocer cómo visten las mujeres en

México; el Museo Nacional de Arte Romano organizó, un año más, la semana temática “Ser mujer en Roma”; el Museo Nacional de Artes Decorativas organizó un desfile y danza a cargo de una diseñadora joven; el Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias “González Martí” creó una ficha didáctica sobre el tema de la femme fatale a través de la exposición de la obra “Salomé”; el Museo Nacional del Romanticismo organizó un club de lectura para jóvenes de la obra “El despertar” de Kate Chopin y seleccionó una pieza del museo como pieza del Día de la Mujer; el Museo Sefardí creó una instalación participativa en la que se difundieran testimonios singulares de mujeres de todo el mundo; y, por último, el Museo Sorolla organizó una visita guiada que mostrara lo que supuso el cambio del siglo XIX al XX para las mujeres. Dichas actividades formaron parte, además, del Festival Ellas Crean 2014, coordinado desde la Dirección General del Instituto de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades. El Día Internacional de la Mujer, como se ha realizado en años anteriores, se estableció la gratuidad en el acceso de las mujeres a los museos de gestión directa.

Cabe destacarse que, desde la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas se está ultimando el plan Museos+ Sociales, un plan capaz de canalizar y comunicar actuaciones ya desarrolladas por las instituciones museísticas en relación a públicos infrarrepresentados, personas con discapacidades (sensoriales, intelectuales, físicas y sociales), colectivos en riesgo de exclusión social, etc. La línea estratégica 3.4. del plan tiene como objetivo la visualización de la perspectiva de género en las colecciones de los museos, los programas expositivos y las actividades que puedan realizarse. El programa pretende implicar a colectivos diversos además de las propias instituciones museísticas: organismos de las Administraciones Públicas, centros de enseñanza primaria y secundaria, universidades y colectivos feministas y asociaciones que trabajan en pos de los derechos de las mujeres. Debe señalarse cómo se está avanzando en el establecimiento de sinergias con otros departamentos ministeriales en materia de igualdad. Ejemplo de ello es la inclusión de la iniciativa Patrimonio en Femenino dentro del II Plan de Acción para la igualdad de hombres y mujeres en la sociedad de la información.

En el ámbito de la renovación de las infraestructuras de los museos de titularidad estatal gestionados por la Subdirección General de Museos Estatales se ha realizado un importante esfuerzo de sensibilización a dos bandas: por una parte en la necesidad de concienciar sobre la introducción de temáticas en relación con distintos grupos de edad y género, en términos de igualdad, en los discursos de las exposiciones permanentes; y por otra parte, en el tratamiento del resto de ámbitos públicos de los museos (como por ejemplo, en la gráfica de la señalización), teniendo en cuenta como principio rector la igualdad entre hombres y mujeres.

Ello implica la incorporación de la perspectiva de género en los discursos museográficos, otorgando la visibilidad a la historia de las mujeres, así como un tratamiento equitativo en las representaciones femeninas presentes en los recursos museográficos de las exposiciones de los museos, frente al tradicional discurso de carácter cronológico-estilístico, dando lugar al tratamiento de diferentes temas desde una perspectiva de género (la identidad femenina frente a la identidad masculina) que se representan en las vitrinas a través de las colecciones mediante el apoyo iconográfico de las terracotas y los vasos griegos.

Por su parte, en los módulos expositivos de la prehistoria española, tales como el *Universo Paleolítico* o *Paisajes y Sociedades de la Prehistoria Reciente* se ha intentado representar de manera equilibrada la presencia femenina y masculina, tanto en las ilustraciones de gran formato, como en algunos de los recursos audiovisuales, evitando así el tradicional sesgo en la representación femenina vinculada exclusivamente a tareas de carácter doméstico. Distintas categorías de género y edad son ilustrados en estos recursos, siguiendo recientes tendencias en la investigación arqueológica que apuestan por esta

representación igualitaria de hombres y mujeres. Esta misma pauta, a nivel de recursos gráficos, se ha seguido, en el módulo expositivo correspondiente a la Protohistoria, *El mosaico cultural Peninsular*, en el que además la cuestión del género queda reforzada por las propias colecciones en tanto que las piezas más singulares de este módulo son precisamente representaciones femeninas. Como complemento a este tipo de contenidos de la exposición permanente, algunas de las estaciones tiflológicas que se han instalado con el fin de ofrecer un recorrido específico para las personas con discapacidad visual, en concreto las correspondientes a los módulos de Grecia y Edad Media, están dedicadas íntegramente a explicar el papel de la mujer en ambos momentos históricos.

Hay que destacar que se ha realizado un importante esfuerzo por incorporar una señalética de carácter inclusivo, no discriminatoria en el empleo del lenguaje y en los iconos. Además, en la renovación espacial y de servicios públicos del Museo Arqueológico Nacional se ha tenido en cuenta la necesidad de disponer de una Sala de Lactancia, así la instalación de cambiadores de bebé tanto en los baños femeninos como masculinos.

Por último, deben indicarse otros datos que afectan a la presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos y el resto de puestos de trabajo de la Subdirección General de Museos Estatales y de las instituciones museísticas dependientes así como las composiciones de los patronatos:

- En relación a la presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos, las mujeres tienen una representación prácticamente igualitaria en los puestos de dirección de los museos estatales. De esta forma, siete de los dieciséis museos estatales de gestión directa, de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, están ocupados por mujeres. Estos puestos se cubren por el sistema de provisión de libre designación. Por otra parte, de estos dieciséis museos sólo seis cuentan en su Relación de Puestos de Trabajo con el puesto de Subdirector/a y, de ellos, dos están ocupados por mujeres. La cobertura de estos puestos se realiza por el sistema de concurso de méritos.
- Realizando un diagnóstico de la presencia de las mujeres en el ámbito de los Museos Estatales, el trabajo cotidiano en los museos estatales de gestión exclusiva de la Dirección General de Bellas y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas ha tenido, y tiene, una presencia mayoritariamente femenina, algo que no resulta ajeno al mundo de la cultura. Actualmente, del personal que presta sus servicios en los museos de titularidad estatal y gestión exclusiva y en la Subdirección General de Museos Estatales, hallamos un total de 536 mujeres y 297 hombres. El porcentaje resultante de las mujeres trabajadoras en museos es de un 64,35 %. Esta relación entre mujeres y hombres supera la media, a favor de las primeras, en todos los grandes colectivos de personal de museos: conservadores, ayudantes y auxiliares de museos, administración general, restauradores y personal de atención al público.
- En relación con otros órganos de control y gobierno, cuatro museos de gestión directa disponen de patronatos: el Museo Arqueológico Nacional, el Museo Nacional de Arqueología Subacuática, el Museo Nacional de Escultura y el Museo Nacional de Altamira. En este ámbito, los hombres tienen una representación mayoritaria: del total de miembros de los patronatos, 67 son hombres y 21 son mujeres. Se ha de tener en cuenta que una gran parte de los miembros de los patronatos son vocales natos, que forman parte de estos órganos por la condición del cargo que ostentan.
- Es de interés señalar, asimismo, la distribución entre mujeres y hombres en las becas que, promovidas desde la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, han sido realizadas en las instituciones museísticas de gestión directa:

- Becas FormARTE de formación y especialización en actividades y materias de la competencia de las instituciones culturales dependientes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2014.
 - Especialidad Museología (destino en los museos de titularidad estatal dependientes de la SGME): 10 becas / 10 mujeres.
 - Especialidad Gestión Cultural (destino en la SGME): 1 beca / 1 mujer.
- Programa IBEREX de prácticas formativas para jóvenes profesionales iberoamericanos del sector cultural. 2014.
 - Estancias en museos de titularidad estatal dependientes de la SGME: 6 estancias / 5 mujeres y 1 hombre.
- Becas ENDESA para Iberoamérica de Patrimonio Cultural. 2014-2015.
 - Becas en museos dependientes de la SGME: 2 becas / 2 mujeres.

Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de las mujeres en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Asimismo, se prevé analizar y visibilizar el papel de las mujeres a lo largo de la historia, mediante el estudio de las representaciones femeninas en las colecciones y fondos museísticos.

Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medidas correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

En el marco del plan Museos+ Sociales se prevé la puesta en marcha de actividades que permitan, desde las instituciones museísticas, dar visibilidad a las mujeres, potenciar el conocimiento sobre su papel en la historia y concienciar acerca de las condiciones de desigualdad que aún perduran en las sociedades del presente.

PROGRAMA 333A: Museos.

CENTRO GESTOR: Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía desarrolla, en el marco del programa 333A Museos diferentes exposiciones, publicaciones, mantenimiento de colecciones y actividades públicas. En materia de igualdad de oportunidades se pueden destacar dos líneas de actuación: Organización del itinerario Feminismo y el Programa de pensamiento y debate en torno a los discursos de género: *Performing Gender*.

Itinerarios por la Colección del Museo Reina Sofía. Feminismo

Con la finalidad de promover actitudes y criterios que eviten las exclusiones, desde el año 2009 el Museo Reina Sofía organiza el itinerario *Feminismo*, que pretende dar visibilidad a

la mujer en la escena artística y poner en relevancia a artistas mujeres que quizá no han sido suficientemente valoradas.

Este itinerario por las vanguardias históricas de la Colección pretende despertar una nueva mirada en el público, incitándole a considerar críticamente las imágenes de la dominación masculina, así como a darse cuenta de las ausencias en los relatos de la historia del arte. Sobre todo, invita a reconocer el trabajo de las mujeres en la superación de tales modelos. El recorrido por los espacios de la Colección quiere cuestionar el papel y la visibilidad de la mujer en la Historia del Arte a través del análisis de ésta como productora, receptora y sujeto-objeto de la producción artística.

Feminismo forma parte de una serie de itinerarios transversales que proponen nuevas miradas a la Colección, cuestionan las interpretaciones tradicionales y revelan la riqueza de implicaciones históricas, sociales y políticas del hecho artístico. Tiene el propósito de despertar una nueva mirada e invitar a reconocer el trabajo de la mujer en la superación de estos roles y modelos.

A lo largo del itinerario por la Colección 1, que recorre los últimos años del siglo XIX hasta llegar al final de la Guerra Civil Española, se comentan obras de creadores como Hermenegildo Anglada Camarasa, Isidre Nonell, Pablo Picasso, Julio Romero de Torres, Hans Bellmer y creadoras como Maruja Mallo, Germaine Dulac, Dora Maar, Sonia Delaunay o Ángeles Santos.

El recorrido sigue las siguientes líneas conceptuales:

Cambios sociales: acciones y reacciones

La modernidad nace llena de promesas de progreso e igualdad para las mujeres pero también augura nuevos modos de dominación. Los textos de la Institución Libre de Enseñanza, impulsora de la modernidad en España en los comienzos del siglo XX, vienen ilustrados con imágenes de mujeres practicando un saber como las matemáticas, hasta entonces casi privativo de los hombres. Los hermanos Lumière retratan, mediante el nuevo medio cinematográfico, la realidad social de hombres y mujeres saliendo de la fábrica en el amplio proceso de industrialización. Pero las tecnologías modernas no están al margen de los modelos tradicionales de representación.

Por contraste, las *femmes fatales* retratadas por Pablo Picasso, Hermenegildo Anglada Camarasa y Julio Romero de Torres, nos hablan del papel de la mujer y lo femenino como fetiches de la atribulada psicología del artista hombre de principios de siglo, de sus miedos y de sus deseos en un periodo en que las mujeres luchan por conquistar una nueva posición tanto en el espacio público como en el privado. La España negra retratada por Gutiérrez Solana en *La visita del obispo* nos recuerda la persistencia de los modelos atávicos de género en la sociedad tradicional. Las mismas mujeres que irrumpen como productoras de imágenes en el siglo XX, pueden reproducir también las convenciones dominantes de representación femenina, como se aprecia en las fotografías de Julia Margaret Cameron.

Ausencias

Con raras excepciones como Dora Maar, Germaine Dulac o Maruja Mallo, las mujeres artistas están prácticamente ausentes de las narraciones del surrealismo internacional y del arte español de los años veinte. El acceso al canon de la historia del arte y a las colecciones de los grandes museos ha estado tradicionalmente vedado a las aportaciones de unas mujeres que, sin embargo, participaban con intensidad creciente en el debate intelectual y artístico de su época. La ausencia de estas mujeres contrasta con la ubicuidad

de una imagen femenina sublimada o mitificada, que encontramos en las fotografías de Brassai, o en los *collages* de Benjamín Palencia y Nicolás de Lekuona.

Constrúyala usted mismo: maniqués, muñecas, fragmentos de mujer

En la lectura surrealista de las teorías de Freud la mujer es a la vez fetiche y recordatorio de la castración masculina. Las obras de Denise Bellon, Man Ray, Hans Bellmer, Salvador Dalí y Óscar Domínguez representan una mujer sin vida autónoma, convertida en muñeca a merced del uso o rota en fragmentos. La mirada masculina, cargada de erotismo y violencia, se enfrenta a las inquietantes imágenes generadas por sus impulsos y terrores más profundos. Mientras tanto, las imágenes generadas por la psique de las mujeres siguen, en muchas ocasiones, fuera de los escenarios de la representación pública.

Mujeres de la guerra: de la miliciana a la madre que sufre

La guerra produce imágenes contradictorias de la mujer. Realismo y mito, objetividad y propaganda se superponen y mezclan generando representaciones contrapuestas. El fotoperiodismo nos muestra a las mujeres milicianas que ya no son víctimas sino protagonistas de la historia. Por el contrario, los carteles de propaganda utilizan a menudo la imagen de la madre indefensa para movilizar al pueblo en armas. Pablo Picasso recurre a esa misma convención patriarcal en *Guernica* y en las mujeres llorando que pinta en la misma época, ofreciendo la imagen del sufrimiento extremo de la mujer como icono mítico del dolor ante la violencia de la guerra y la muerte del hijo.

Permanencias y transgresiones

En sendas obras situadas en los dos extremos de la sala, una artista, Ángeles Santos, transgrede los límites de las convenciones de representación femenina para imaginar un universo de mujeres al margen de la mirada del hombre: mujeres autónomas, activas, pensantes, libres. Por contraste, las figuras desnudas que abundan en los cuadros de la sala nos hablan tanto de la ampliación del imaginario sexual en los años veinte y treinta del siglo XX, como de la pervivencia de una mirada dominante masculina que hace del cuerpo femenino un objeto de placer visual. Esa mirada también se detecta en la actitud voyeurista de Salvador Dalí en *Muchacha en la ventana*. Las imágenes sofocantes de Gutiérrez Solana, maniqués femeninos dentro de una vitrina, constituyen la cara opuesta de la representación que nos ofrecía Ángeles Santos.

El desbordamiento de la mirada masculina

Junto al relato de la ruptura cubista de la representación encontramos otro alternativo que establece el desbordamiento de los límites convencionales de la visión y la configuración de una mirada moderna diferente. Entre sus protagonistas principales, este relato cuenta con las pintoras María Blanchard y Sonia Delaunay o la coreógrafa Loïe Fuller. Frente al ojo distante de la representación realista o el ojo diseccionador del cubismo, estas artistas se dirigen a una mirada hecha cuerpo, que responde espontáneamente, más allá de las mediaciones lógicas, a los estímulos del movimiento y del color.

Programa de pensamiento y debate en torno a los discursos de género: *Performing Gender*

A partir de los años sesenta del siglo XX, el feminismo se hace fuerte dentro de la práctica artística, como en el resto de los ámbitos de la cultura y de lo social. Artistas como Nancy Spero, Eulàlia Grau o Cindy Sherman, presentes en nuestra colección, hacen de su trabajo estético un mecanismo de análisis de los sistemas de representación masculinos y un

modo de formular lenguajes alternativos. Les invitamos a seguir su rastro y el de otras creadoras en las sucesivas salas del Museo.

El Museo desarrolla encuentros, seminarios y actividades en torno a los discursos de género con el objetivo de contribuir a fomentar una sensibilidad crítica respecto a la igualdad de género mediante programas de investigación, actividades, exposiciones y colección. En el 2014, el proyecto *Performing Gender* propone una reflexión sobre la diversidad de género como fuente de valores y riqueza en la sociedad europea a través de la práctica artística. Es un programa cultural financiado por la Unión Europea.

El objetivo de *Performing Gender*, organizado en Madrid por la compañía de danza Paso A 2 junto al Museo Reina Sofía, es construir un laboratorio de investigación europeo en el que los códigos y las imágenes relacionadas con el género y la sexualidad sean analizadas y cuestionadas con el fin de estimular nuevas ideas y nuevos puntos de vista.

El programa reúne en Madrid a cuatro coreógrafos de varios países -las italianas Silvia Gribaudo y Giorgia Nardin, Bruno Isakovic de Croacia y Pablo Esbert, de España- y a otros artistas que, bajo la supervisión de Claudia Faci, abordan diversas cuestiones sobre género, identidad y cuerpo al objeto de iniciar procesos de transformación como creadores e individuos.

Los resultados audiovisuales de este encuentro y los celebrados en otras ciudades (Zagreb, Bolonia, Maastricht) a lo largo de este año serán difundidos posteriormente en los museos que han albergado la iniciativa y, a modo de clausura, tendrá lugar un simposio internacional que evaluará todo el trabajo realizado.

Además de trabajar en grupo, estos coreógrafos, bailarines y artistas visuales presentes en Madrid abrirán su proceso de indagación al público con encuentros en los que invitarán a los asistentes a reaccionar y retar la visión dominante de los roles sexuales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivo 1	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos
	Eje 6/ Objetivos 3 y 5	Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual
	Eje 7/ Objetivo 1	Favorecer la generación de conocimiento

Identificación de actuaciones previstas

Se han identificado las siguientes medidas del PEIO 2014-2016:

- Medida 100: Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medida 144: Sensibilización de los agentes sociales para que incluyan estos principios en los procesos de negociación de los planes de igualdad y/o convenios colectivos.
- Medida 161: Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como, favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales.
- Medida 163: Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.
- Medida 192: Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los últimos años las actividades destinadas al análisis sobre temas clave en las políticas de género, o la participación activa de mujeres artistas en los programas del Museo han ido en aumento, proporcional al volumen de actividades desarrolladas. Ofrecer indicadores cuantitativos puede desvirtuar la situación real, dado que los reajustes presupuestarios han provocado a su vez, una reducción general de actividades. Pero las cuestiones de género, en su sentido más amplio, forman parte del programa de actividades del Museo de forma transversal.

El funcionamiento del itinerario *Feminismos* se ha valorado muy positivamente desde su creación, el año 2009. Anualmente se revisan y modifican los recorridos con la finalidad de dinamizarlos y renovar la información. Se parte de una asistencia media de 15 personas a cada visita. Es uno de los itinerarios de más éxito que se le propone al visitante al llegar al museo; ha sido realizado en colaboración con el Instituto de Estudios Feministas de la UCM, cuya directora dirige también de MAV (Mujeres Artistas Visuales).

Resulta importante destacar que el Museo se ha adherido al principio feminista de impugnar la figura del artista genial como único eje de la narración de la historia del arte. En las historias que cuenta el museo, las obras ya no se refieren únicamente a su autor, normalmente un hombre blanco, sino a procesos históricos y artísticos más complejos que afectan a todos. Debido a ese cambio de énfasis en los nombres propios, aparecen en el recorrido de la colección numerosas mujeres artistas con un protagonismo equivalente al de sus compañeros, y que antes quedaban ocultas: Maruja Mallo, Angeles Santos, Josefa Tolrá, María Blanchard, Sonia Delaunay, Remedios Varo, Eulàlia Valldosera, Nancy Spero o Lara Almarcegui, entre muchas otras.

Performing Gender ha reunido a un grupo internacional de 16 coreógrafos, bailarines y artistas audiovisuales procedentes de cuatro países europeos para compartir dos años de

viaje de búsqueda y practica sobre cuestiones de género e identidad sexual, con sede en diferentes ciudades europeas. El objetivo es la creación de obras que informan sobre nuevas maneras de concebir la identidad contemporánea, pensadas para un público amplio y variado.

En 2013, a través de talleres, encuentros, conferencias y performances, los creadores participantes investigaron las representaciones de la sexualidad y el género, desafiando las identidades de los artistas y llevándoles a cuestionarse acerca de los estereotipos y las preferencias. Este proceso de investigación ha sido lo más abierto posible: los artistas participaron en encuentros públicos de intercambio de ideas con comunidades locales en las ciudades de los socios del proyecto y el público fue llamado a reaccionar, dar feedback y retar la visión dominante acerca de los roles sexuales y las identidades de género.

Previsión de resultados

Con respecto al itinerario *Feminismos*, a nivel cuantitativo, se espera conseguir una asistencia que cubra a diario el aforo total, hasta 25 personas. Sin embargo, se considera que el impacto de género más importante en este caso es cualitativo: el mayor conocimiento que cada persona pueda adquirir sobre el rol de la mujer artista en la historia del arte, su presencia y sus ausencias en la propia Colección del Museo. Además, con el objetivo de darle mayor difusión se seguirá programando de forma intensiva durante días y eventos especiales en el museo, como el Día Internacional de la Mujer o el Día de los Museos, como se hizo durante los actos de celebración del 20 aniversario del Museo, durante los cuales Patricia Mayayo, doctora y profesora en Historia del Arte por la Universidad Autónoma de Madrid y autora entre otros del libro *Historia de mujeres*, condujo este itinerario.

En cuanto al programa *Performing Gender*, se prevé seguir profundizando, a través de la investigación y el conocimiento, en las políticas de género, ya sea desde su perspectiva histórica, como de su actualidad, además de trabajar para restaurar la memoria de las ideas, el conocimiento y las prácticas feministas en nuestro país. La importancia de este proyecto, que habrá fomentado la sensibilización en cuanto a las cuestiones de género, parte en primer lugar del largo trabajo realizado, durante dos años, y de su impacto internacional. La previsión es que, cuando haya finalizado, estas temáticas hayan circulado a nivel europeo, tanto en el sector artístico y cultural, como en la sociedad en general.

El público al que se habrá llegado no será únicamente el local: el hecho de desarrollar el proyecto entre 4 países, permite a su vez compartir públicos, dispersar el conocimiento y sensibilizar a más personas en torno al tema de género. *Performing Gender* pone en evidencia la importancia que siguen teniendo los discursos sobre género y las identidades sexuales en la producción artística contemporánea.

PROGRAMA 333B: Exposiciones.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y Archivos y Bibliotecas (SG de Promoción de las Bellas Artes)

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las

artes visuales para la contribución al desarrollo de un contexto más dinámico e innovador para estas formas de expresión.

La actuación de la Subdirección se vertebra en torno a cinco líneas estratégicas planteadas en el Plan Estratégico General de la Secretaría de Estado de Cultura (2012-2015) a partir de unos objetivos claros: facilitar el acceso de todos los ciudadanos a las artes visuales contemporáneas; establecer mecanismos de comunicación para coordinar e integrar las políticas de fomento y promoción de las artes visuales, actuando como organismo que recoge y pone a disposición de las administraciones públicas la información cultural; apoyar la proyección internacional del sector de las artes visuales españolas; fomentar iniciativas de financiación privada, especialmente en lo referente a mecenazgo y patrocinio institucional y consolidar el sector de las artes visuales como primer mecanismo de potenciación de la creación e innovación, apoyando las plataformas y el trabajo en Red.

Las actividades propias del programa, que pretende desarrollar políticas que favorezcan a los sectores más débiles de la cadena creativa, como el femenino, impulsando las condiciones necesarias para mejorar su profesionalización y asentamiento en el tejido artístico, puede resumirse en las siguientes:

- Diseñar e implementar una política de exposiciones temporales que visibilice el trabajo de creadores emergentes y de media carrera, con especial atención a la fotografía.
- Ofrecer nuevos enfoques en la lectura de nuestro Patrimonio Histórico, bajo el prisma de la creatividad contemporánea.
- Promover, mediante la programación conjunta de exposiciones y la itinerancia de las mismas, la colaboración con otras Administraciones Públicas e instituciones, así como facilitar la actividad expositiva de instituciones privadas y Administraciones Locales.
- Impulsar con exhibiciones la presencia de la cultura española en el extranjero y responder a los compromisos derivados de acuerdos bilaterales.
- Fomentar las artes visuales como herramienta para la cohesión, la inclusión social y el diálogo intercultural mediante la organización de exposiciones con temática de género, social, y medioambiental.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Fomentar la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; establecer criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración; así como en la designación de representantes en el ámbito competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo.5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación y producción artística e intelectual

Identificación de actuaciones previstas

Se identifican las siguientes actuaciones por parte de este órgano gestor:

- Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artista y comisaria en actividades expositivas.
- Fomentar y difundir la presencia internacional de mujeres artistas incorporando en la convocatoria de ayudas a la promoción del arte contemporáneo español como criterio de valoración específico para las galerías que asisten a ferias en el exterior, el número de mujeres artistas representadas.
- Promover y apoyar encuentros, talleres, foros y debates que contribuyan a conocer los problemas estructurales del sistema del arte español y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

Se han identificado las siguientes medidas del PEIO 2014-2016:

- Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
- Medida 160: Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Medida 163: Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito artístico.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El principal problema que se pone de manifiesto por las principales asociaciones dedicadas al género en las artes visuales es que las mujeres son mayoría entre los públicos de arte y también entre los profesionales encargados de la producción, gestión, distribución y difusión de lo artístico, pero sin embargo, la presencia de las artistas en exposiciones, en premios y consecuentemente en el mercado, es notablemente menor.

En cuanto a las actuaciones específicas que se han llevado a cabo por la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes para corregir la situación de desigualdad en la producción y creación artística y cultural, con el fin de evitar y, en su caso, compensar las deficiencias detectadas desde la perspectiva de género, destaca, además de las exposiciones individuales, protagonizadas por mujeres artistas, la exposición itinerante “Fábulas problemáticas”, “Mujeres en el espacio social, conflictos y paradojas”, cuyo objetivo radica, por un lado, en la necesidad de corregir situaciones de desigualdad en la creación artístico-cultural de las mujeres, así como de visibilizar sus creaciones. Por otro lado, se refiere también a la necesidad de desactivar algunos lugares comunes sobre lo femenino (algunas “fábulas problemáticas”), como por ejemplo la extendida creencia de que el ámbito del arte contemporáneo es un contexto igualitario para mujeres y hombres, cuando los datos demuestran que reproduce idéntica discriminación que en otras áreas productivas.

A través de la exposición de ocho trabajos audiovisuales, la muestra ha pretendido abrir debates sobre los problemas esenciales con que se enfrenta el colectivo femenino y, por extensión, toda la sociedad en general: desigualdad de oportunidades, machismo en el entorno laboral (especialmente, en el ámbito de la creación contemporánea), imposición de roles, violencia o invisibilidad de la mujer en la edad madura, entre otros.

Además, se han puesto en marcha otras acciones, como los “Talleres en torno a las artes visuales y la igualdad”, en los que se investigan las posibilidades del arte como herramienta para afrontar, de forma propositiva, realidades sociales como los conflictos o la violencia, o como instrumento para la autorreflexión y el empoderamiento de colectivos relegados.

Las acciones están encaminadas a favorecer los indicadores cualitativos y de excelencia y cohesión social, más que los cuantitativos; no obstante se puede señalar que en 2014 se han presentado en las exposiciones, individuales y colectivas, organizadas por la Subdirección obras de 44 creadoras.

En cuanto al porcentaje de exposiciones temporales comisariadas por mujeres, asciende a un 77,7 %.

Previsión de resultados

Se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades expositivas, visibilizando y poniendo en valor sus capacidades creativas, fomentando el diálogo y el debate entre los distintos agentes implicados en el sistema del arte español y afrontando la problemática particular de cada sector. Se busca, asimismo, concienciar a la población de las desigualdades de género existentes en el mundo del arte, ya que a pesar de la impresión generalizada, la integración de la mujer en dicho mundo, resulta precaria debido a los defectos estructurales, prejuicios y obstáculos sociales que condicionan dicha integración.

Igualmente se continuará incidiendo en el cumplimiento del artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que regula la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. En la convocatoria de ayudas para la promoción al arte contemporáneo español, desde 2011, se ha recogido específicamente como criterio de valoración que las propuestas integren actuaciones de fomento de igualdad de género.

Asimismo, en la composición de los jurados para la concesión de los Premios Nacionales de Artes Plásticas, Diseño de Moda y de Fotografía además de mantenerse la paridad entre hombres y mujeres, se ha establecido que forme parte del jurado una persona a propuesta de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género, de forma que quede garantizada al máximo la idoneidad, competencia e independencia de los jurados, requisito incorporado por *Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, por la que se modifica la Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura.*

PROGRAMA 334A: Promoción y cooperación cultural.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo).

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es la puesta en marcha de las políticas de promoción y cooperación cultural en el exterior y dentro del propio Estado Español.

En particular, se persigue el impulso de la participación de la sociedad en los procesos de creación, dinamización cultural y obtención de recursos a través de programas de patrocinio, voluntariado y turismo cultural, así como el establecimiento y la gestión, en su caso, del régimen de subvenciones y ayudas concedidas con estos fines.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMAS/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Fomentar la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; establecer criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración; así como en la designación de representantes en el ámbito competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación y producción artística e intelectual

Identificación de actuaciones previstas

En el ejercicio 2015, la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334A, pondrá en marcha las siguientes líneas de actuación:

- Becas FormARTE.

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología y biblioteconomía, y materias artísticas mediante un programa de actividades teórico-práctico en instituciones dependientes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Becas Culturex

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de jóvenes profesionales de la cultura en materias relacionadas con la gestión, programación, coordinación y organización de actividades culturales, mediante estancias de formación en el exterior, en instituciones culturales, embajadas y consulados de España y en Oficinas Comerciales.

- Ayudas de acción y promoción cultural

Las ayudas para la acción y la promoción cultural tienen por objeto el fomento de actividades que contribuyan a generar contenidos culturales y a la modernización y profesionalización del sector cultural español.

La concesión de estas becas se efectuará en régimen de competencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad. Además, para conformar la Comisión de Valoración de las mismas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la LOIEMH.

En el caso de las ayudas de acción y promoción se apoyarán proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural, o dirigidos a la mujer.

Se puede establecer la siguiente relación con las medidas del PEIO:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

Medida 158: Desarrollo de nuevos indicadores que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- En lo que se refiere a las convocatorias de becas: Las mujeres son mayoría tanto entre los solicitantes como entre los beneficiarios.
- En lo que se refiere a las Ayudas de acción y promoción: Tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

No existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en el planteamiento de estas convocatorias.

Previsión de resultados

- En el caso de los dos programas de becas, la participación de la mujer siempre ha sido significativamente superior a la del hombre, y la previsión es la continuidad en esa tendencia.
- En relación con las Ayudas de acción y promoción cultural se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

PROGRAMA 334B: Promoción del Libro y Publicaciones Culturales.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Promoción nacional del sector del libro, de la lectura , mediante campañas de fomento y de las letras españolas mediante premios y otras acciones de promoción de los autores.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMAS/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Fomentar la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración; así como en la designación de representantes en el marco competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación y producción artística e intelectual en el marco competencial de este programa

Identificación de actuaciones previstas

Medidas para garantizar la paridad en los Jurados de los Premios Nacionales, Premio Cervantes y otros premios gestionados por la SGPLLE

En cada una de las Órdenes Ministeriales de composición de los jurados para los 15 premios nacionales, el Premio de Literatura en Lengua Castellana Miguel de Cervantes, y los dos concursos para la concesión de los Premios a los Libros Mejor Editados y a las Mejores Encuadernaciones Artísticas, se velará, en la medida de lo posible, porque haya un número similar de hombres y de mujeres, en una proporción de 50/50% o de 40/60%. Teniendo en cuenta que el Ministerio solo designa a un miembro del Jurado, a las instituciones proponentes se le solicita dos posibles representantes, hombre y mujer, para elegir a uno de los dos, en función de las necesidades de paridad.

Se puede establecer la siguiente relación con las medidas del PEIO:

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, en 2013:

- En el conjunto de los Jurados de Premios Nacionales hubo 109 mujeres y 95 hombres.
- En el Jurado del Premio Cervantes : 5 mujeres, 6 hombres.

En los jurados de los premios que se otorgan por concurso.

- Libros Mejor Editados: 6 mujeres y 3 hombres.
- Mejores Encuadernaciones: 5 mujeres y 5 hombres.

Previsión de resultados

En 2014:

- En los *Jurados de Premios o Nacionales* habrá 102 mujeres y 102 hombres.
- En el Premio Cervantes no se ha conformado aun el Jurado, pero se prevé que sea paritario.
- En los *jurados de los premios que se otorgan por concurso*.
 - Libros Mejor Editados 2014: 6 mujeres y 2 hombres.
 - Mejores Encuadernaciones Artísticas 2014: 8 mujeres y 3 hombres (dato provisional al no haber sido confirmados todos los miembros del jurado).

PROGRAMA 334C: Fomento de las Industrias Culturales.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo).

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el ejercicio 2015, la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334C, integra a todos los sectores de las industrias culturales e incorpora la gestión de nuevos programas financieros. Entre sus principales objetivos se encuentran:

- Dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas.
- Introducir mayor racionalidad y visión transversal de la promoción de las industrias culturales.
- Apoyar la labor de los creadores y emprendedores culturales.
- Fomentar la creatividad.
- Generar nuevos mercados interiores.
- Reorientar el sistema de ayudas del Ministerio hacia nuevos instrumentos de financiación.
- Apoyar a las pymes innovadoras.
- Favorecer la internacionalización de las industrias culturales.
- Impulsar la oferta legal de contenidos en Internet.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMAS/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Fomentar la Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración; así como en la designación de representantes en el marco competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación y producción artística e intelectual

Identificación de actuaciones previstas

Ayudas a la inversión en capital

La Resolución de 3 de abril de 2014, de la Secretaría de Estado de Cultura, por la que se convocan las ayudas a la inversión en capital para incrementar la oferta legal de contenidos digitales culturales en Internet y para promover la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas, correspondientes al año 2014 señala en su artículo 8 que la concesión de estas ayudas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

Se puede establecer la siguiente relación con las medidas del PEIO:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo que se refiere a las ayudas a la inversión en capital, tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de sus destinatarios no se tiene constancia de la existencia de discriminación y por lo tanto la situación de partida no se entiende como discriminatoria. No obstante por ser en un alto porcentaje las industrias culturales las destinatarias de estas ayudas, entendemos que la situación es mejorable en tanto este tipo de entidades, al igual que el resto del sector industrial de este país se encuentra en manos fundamentalmente masculinas.

Previsión de resultados

En relación con las ayudas de inversión en capital se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

PROGRAMA 335 A: Música y Danza.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

A) Contenido y Finalidad del Programa

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM:
 - Ballet Nacional de España.
 - Compañía Nacional de Danza.
 - Teatro de la Zarzuela.
 - Orquesta y Coro Nacionales de España.
 - Centro Nacional de Difusión Musical.
 - Joven Orquesta Nacional de España.
 - Auditorio Nacional de Música.
- Documentación y difusión de la música y la danza a través del Centro de Documentación de Música y Danza y del portal Danza.es.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de música, danza y lírica.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados a la música, la lírica y la danza.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales:
 - Teatro Real.
 - Gran Teatre del Liceu.
 - Teatro de la Maestranza.
 - Festival de Música y Danza de Granada.
 - Festival Internacional de Santander (desde 2014).
 - Semana de Música Religiosa de Cuenca.

- Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU).
 - Palau de la Música Catalana.
 - Fundación Cante de las Minas.
- Promoción de los circuitos estatales Danza a Escena y Girando por Salas (GPS).
- Concesión de los siguientes premios:
- Premio Nacional de Música (modalidades de composición e interpretación).
 - Premio Nacional de Danza (modalidades de creación e interpretación).
 - Premio Nacional de las Músicas Actuales.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMAS/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Fomentar la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, en particular de la música y la danza
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación y producción artística e intelectual, en particular de la música y la danza

Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas a la danza, lírica y música como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de música, danza y músicas actuales, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.

- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

Se puede establecer la siguiente relación con las medidas del PEIO 2014-2016:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Medida 163: Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. En el año 2013 se concedieron 21 ayudas a personas físicas, de las cuales 8 eran mujeres (38 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2013-2014):
 - Ballet Nacional De España: 4 coreógrafas
 - Compañía Nacional De Danza: 8 directoras de escena y 4 coreógrafas
 - Centro Nacional De Difusión Musical: 39 cantantes, intérpretes y directoras entre las “cabezas de cartel” de los conciertos (de un total de 146 conciertos)
 - Teatro de la Zarzuela: 15 coreógrafas, cantantes e intérpretes entre las “cabezas de cartel” de la temporada.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2013
Música	42,8
Danza	57,1
Jurados	
Premios Nacionales de Música	50,0
Premios Nacionales de Danza	50,0
Premio Nacional de las Músicas Actuales	57,1
Consejos Artísticos del INAEM	
Música	58,3
Danza	50,0

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2013:
 - Premio Nacional de Músicas actuales: Luz Casal.
 - Premios Nacionales de Danza: Isabel Bayón (interpretación).
 - Medalla de Oro al Mérito en las Bellas Artes: Benita Jabato Muñoz (danza).
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
 - Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa maestra de danza del mismo nombre.
 - Instituto Valenciano de la Música, dirigido por Inmaculada Tomás.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
 - Festival Madrid en Danza, dirigido por Ana Cabo.
 - Festival de Música de Canarias, dirigido por Candelaria Rodríguez.
 - Festival Dansa Valencia, dirigido por Inmaculada Gil Lázaro.
 - Semana de Música Religiosa de Cuenca, dirigida por Pilar Tomás.

Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2014/2015.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2013. Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres. Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional. Mantener el apoyo actual.

PROGRAMA 335 B: Teatro.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

A) Contenido y Finalidad del Programa

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM:

- Centro Dramático Nacional.
- Compañía Nacional de Teatro Clásico.
- Documentación y difusión del Teatro y del Circo través del Centro de Documentación Teatral.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de teatro y circo.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados al teatro y al circo.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales:
 - Teatro de la Abadía.
 - Teatre Lliure.
 - Festival de Teatro Clásico de Almagro.
 - Festival de Teatro Clásico de Mérida.
 - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz.
 - Muestra de Teatro de Autores Contemporáneos de Alicante.
 - Fira de Teatre al Carrer de Tàrrega.
 - Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Barcelona.
 - Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Madrid.
 - Concesión de los siguientes premios:
 - Premio Nacional de Teatro.
 - Premio Nacional de Circo.
 - Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMAS/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Fomentar la Igualdad en el ámbito de las artes escénicas y la música
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de las artes escénicas y la música

Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro y al circo como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de teatro, circo y artes escénicas para la infancia y la juventud, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

Se puede establecer la siguiente relación con las medidas del PEIO 2014-2016:

Medida 156: Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Medida 163: Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

C) Análisis del Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. En el año 2013 se concedieron 56 ayudas a personas físicas, de las cuales 21 eran mujeres (37,5 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2013-2014):
 - Centro Dramático Nacional: 12 directoras y autoras
 - Compañía Nacional de Teatro Clásico: 3 directoras y autoras

- **Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.**

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2013
Teatro	55,5
Circo	75,0
<i>Jurados</i>	
Premio Nacional de Teatro	57,1
Premio Nacional de Circo	42,8
Premio Nacional de AAEE Infancia y Juventud	57,1
Premio “Calderón de la Barca”	66,6
<i>Consejos Artísticos del INAEM</i>	
Teatro	40,0
Circo	50,0

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2013:
 - Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud: “Máquina Teatral Teloncillo, S.L.” de Valladolid (compañía dirigida por Ana Isabel Gallego Redondo).
 - Medalla de Oro al Mérito en las Bellas Artes: Alicia Hermida (teatro).
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
 - Asociación de Directores de Escena, presidida por Helena Pimenta, con Carme Portacelli como Vicepresidenta.
 - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
 - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
 - Unima Federación España, presidida por Idoya Otegui.
 - Asimismo, también cuentan con una destacada presencia en sus órganos directivos, la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE), la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública, la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza (FAETEDA) y la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE).
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
 - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas.

- Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, dirigido por la directora de escena y dramaturga Natalia Menéndez, en cuya programación de 2013 el porcentaje de directoras de Escena es del 33,33 %.
- Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya edición de 2013, de los 37 autores programados, 10 eran mujeres (27,03 %).
- Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.
- Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.
- Festival Internacional de Teatro de Ourense, dirigido por Ánxeles Cuña Bóveda.
- Feria Internacional de Títeres de Sevilla, dirigida por Guadalupe Tempestini.
- Fira de Titelles de Lleida, dirigido por Elisabet Vallvé i Oriol Ferre.
- Festival internacional El més petit de tots, dirigido por Eulàlia Ribera.
- Fira de Teatre Infantil i Juvenil de les Illes Balears, dirigido por Àngela Jaume Sureda.
- Semana Internacional de Teatro para niñas y niños, codirigido por Ana Llorente.
- Certamen Nacional de Teatro para Directoras de Escena de Torrejón de Ardoz.
- Festival GIGANTE, dirigido por Sonia Sebastián.

Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2014/2015.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2013: Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres: Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional: Mantener el apoyo actual.

PROGRAMA 335C: Cinematografía.

CENTRO GESTOR: Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades en que se instrumenta el Programa, en orden a la consecución de sus objetivos, se clasifican en tres grandes grupos:

- Fomento de la cinematografía y de las artes audiovisuales, donde destaca una línea de actuación dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.
- Promoción y proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas.
- Recuperación, restauración, conservación, investigación y difusión del patrimonio cinematográfico a través de actividades, implementadas por la Filmoteca Española.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO /EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivo 1	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género en el ámbito competencial de este programa
	Eje 6/ Objetivo 1	Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cinematografía y las artes audiovisuales
	Eje 7/ Objetivos 1 y 2	Favorecer la generación de conocimiento, así como desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones en el ámbito de competencias del programa

Identificación de actuaciones previstas

- Existencia de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» que se puede otorgar a las películas presentadas a la calificación por edades.
- Carta-Declaración institucional de la Directora General del ICAA con motivo del Día internacional de la mujer.

Ambas actividades se vinculan con la medida 67 del PEIO.

- En las ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto, en los criterios de valoración, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina, se otorgan 5 puntos adicionales.

- En las ayudas a la amortización, se conceden 2 puntos en la ayuda complementaria cuando la directora de la película sea una mujer. También se otorgan 2 puntos si existe una composición equilibrada de mujeres y hombres responsables de cada uno de los equipos técnicos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes sobre proyecto, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes realizados (art. 68), si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- Subvención nominativa a CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) para el desarrollo de sus actividades.
- Presencia de una representante de CIMA en la Comisión para la definición de un nuevo de financiación para la cinematografía y el audiovisual.
- Colaboración con CIMA en la organización de la segunda edición de Cima Mentoring, programa de asesoría proyectos de creadoras o productoras noveles en fase de desarrollo y búsqueda de financiación.

Las anteriores actuaciones se vinculan con la medida 156 del PEIO

- Colaboración del ICAA en la elaboración de un estudio, coordinado por la Universidad Complutense de Madrid, relativo a la situación de las políticas de igualdad en el sector cinematográfico europeo.

Se vincula con la medida 189 del PEIO

- Existencia en la aplicación de subvenciones del ICAA de filtros para obtener información de ayudas desagregada por sexos.

Se vincula con la medida 203 del PEIO

- Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las películas que han recibido la calificación de “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.

Se vincula con la medida 205 del PEIO

C) Análisis del Impacto de Género

D) Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Solicitudes presentadas y subvenciones concedidas con presencia femenina (mujer directora y/o guionista) en las convocatorias de ayudas a la producción cinematográfica.

LÍNEA DE AYUDA 2012	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	337	123	32	14
Cortometrajes realizados 1ª fase	38	9	18	3
Cortometrajes realizados 2ª fase	74	23	23	7
Amortización	74	68	68	3

LÍNEA DE AYUDA 2013	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	349	125	30	7
Cortometrajes realizados 1ª fase	22	6	18	4
Cortometrajes realizados 2ª fase	65	20	36	10
Cortometrajes sobre proyecto	256	81	44	17

- Películas “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género”.
 - Año 2012: se otorgó esta categoría a un total de 13 películas de acuerdo con el siguiente detalle:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	10	-
No recomendada para menores de 12 años	1	2

- Año 2013 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	12	1
No recomendada para menores de 7 años	3	1
No recomendada para menores de 12 años	4	2
No recomendada para menores de 16 años	1	3

Previsión de resultados

Se prevé:

- Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico y audiovisual y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.
- Incrementar progresivamente el número de películas especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.

- Continuar colaborando con asociaciones y organizaciones de mujeres de este ámbito.
- Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.
- Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.
- Seguir profundizando en las políticas de igualdad dentro del sector.

PROGRAMA 336A: Fomento y Apoyo de las Actividades Deportivas.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa es el principal de los que gestiona el Consejo Superior de Deportes (CSD), tanto por su cuantía como por los objetivos que persigue. Se incluyen en su ámbito de aplicación desde los gastos propios de funcionamiento ordinario del Organismo, hasta las medidas más concretas de fomento de la práctica deportiva. El objeto básico del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva. Este se logra a través de actuaciones tales como colaborar con las Federaciones Deportivas Españolas (FFDDEE), participando activamente en la mejora de su gestión, colaborando en el fortalecimiento del deporte de alta competición o aplicando medidas que benefician directamente al deportista, especialmente al deportista de alto nivel. Por otra parte, se pretenden alcanzar los objetivos marcados colaborando en la gestión y mejora en los Centros de Alto Rendimiento propiedad del CSD, además de mantener la colaboración con las Comunidades Autónomas (CCAA) y Federaciones deportivas en la adaptación y mejora de sus Centros de Alto Rendimiento, Especializados y de Tecnificación.

Se pretende asimismo consolidar y fortalecer otras actuaciones, por un lado, incorporar de una manera decidida acciones para el desarrollo de la actividad de las mujeres en el deporte, donde el Consejo Superior de Deportes lidera numerosas acciones en colaboración con otros ministerios, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, y FFDDEE. Por otro también forma parte del objetivo el desarrollo de los aspectos previstos en el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

En especial, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se desarrollan actuaciones específicas que conforman los denominados “Programas Mujer y Deporte” que inciden en el ámbito federativo y en las mujeres en general.

Fundamentalmente, el programa convoca ayudas para que las Federaciones Deportivas Españolas implementen proyectos específicos sobre “Mujer y Deporte”, que desarrollen diferentes actuaciones, como por ejemplo:

- Constitución de Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva para mujeres.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.

- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional.
- Premios y becas a las deportistas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	24	Eliminar y rechazar los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres
	29	Incorporación del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución del deporte Promoción del deporte femenino y efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión
PEIO 2014-2016	Eje 5/ Objetivos 1 y 3	Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en educación en igualdad en las familias y en los centros educativos Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de centros educativos en el ámbito competencial de este programa
	Eje 6/ Objetivo 2	Promover la Igualdad en la actividad física y el deporte

Identificación de actuaciones previstas.

Las actuaciones previstas son:

En relación a las **Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial**

- Fortalecer la formación en igualdad de oportunidades en el marco de las Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial con iguales características (Técnicos Deportivos).
- Incorporación dentro del bloque común de las enseñanzas deportivas de régimen especial del módulo MED-C205 Género y Deporte, y de un tratamiento transversal de las características del deporte femenino en el resto de módulos del bloque común.
- Favorecer la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte, contribuyendo a eliminar elementos de desigualdad.
- Desarrollar dentro del Programa de Formación Continua del Deporte (FOCO) jornadas, encuentros, seminarios y grupos de trabajo, con el propósito de generar y difundir

conocimiento, en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En relación con los programas **Mujer y Deporte**:

- Potenciar mediante una nueva línea de subvenciones la participación femenina en todos los ámbitos del deporte (licencias, formación, alto nivel, cuadros técnicos, dirección, gestión,... entre otras), de manera complementaria a la actividad femenina que hasta ahora se haya venido desarrollando en los programas deportivos generales de las Federaciones.
- Consolidación del apoyo y asesoramiento a las Federaciones deportivas en el desarrollo de sus Planes de Igualdad.
- Ampliar la formación y divulgación de materiales en coeducación física y para la formación de personal técnico deportivo con perspectiva de género.
- Divulgación de instrumentos para el uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la actividad física y el deporte.
- Divulgación de herramientas para mejorar el tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
- Consolidar nuevos canales para visibilizar a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte, especialmente mediante la creación de una página web de nuevo diseño que permita una mayor facilidad en el acceso a la misma.
- Impulsar a través de Convenios de Colaboración la realización conjunta de actividades dirigidas a la mejor incorporación de las mujeres a la práctica deportiva y a la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación a través del deporte.
- Promoción de estudios de investigación sobre el deporte femenino.
- Colaboración y coordinación con otras instituciones y organismos con competencia en materia deportiva (CC AA, Entidades locales, Organismos Autónomos, Universidades ...).

Estas actividades colaboran al desarrollo, de las siguientes medidas del PEIO:

Medida 137: Apoyo específico a proyectos de las Federaciones deportivas españolas que fomenten la participación y obtención de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos.

Medida 138: Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

Medida 139: Celebración de jornadas, encuentros, seminarios y grupos de trabajo, con el propósito generar y difundir conocimiento (apoyo a la producción de estudios y trabajos de investigación), en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a la práctica de la actividad física y el deporte.

Medida 141: Apoyo y producción de materiales divulgativos, especialmente aquellos ligados a las nuevas tecnologías de la información (webs, blogs, aplicaciones móviles, redes sociales, etc.), sobre la implicación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Medida 142: Fomento del reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Número de licencias por género en las Federaciones Deportivas Españolas:

AÑO 2013	HOMBRES	MUJERES
Licencias	2.682.608	712.027
Porcentaje	79 %	21 %

Se debe destacar que en 2013 son 36 las Federaciones Deportivas españolas con programas específicos en Mujer y Deporte (55,38 %).

Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 15,8 %.

- Respecto al deporte de alto rendimiento

JUEGOS LONDRES 2012	PARTICIPACIÓN HOMBRES	PARTICIPACIÓN MUJERES	MEDALLAS TOTALES	MEDALLAS MUJERES/EQUIPOS FEMENINOS
Olímpicos	59,9 %	40,1 %	17	11
Paralímpicos	78,1 %	21,9 %	42	15

- Respecto a las profesiones deportivas, se observa :
 - En el caso de cargos profesionales, entre las 66 federaciones españolas, solo 3 de ellas están dirigidas por mujeres. Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 9 %.
 - Tan solo el 12 % del total de cargos en la federación son representados por mujeres.
- Desde el punto de vista académico, también existen grandes diferencias entre el alumnado matriculado en las enseñanzas deportivas de régimen especial:

MATRICULA MUJERES EN ENSEÑANZAS DEPORTIVAS	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
Porcentaje	10 %	7 %

En la práctica de actividades, existen preferencias/gustos muy diferenciados:

HOMBRES	MUJERES
1. Fútbol recreativo	1. Natación recreativa
2. Ciclismo recreativo	2. Gimnasia rítmica
3. Natación recreativa	3. Expresión corporal

Herramientas y materiales publicados:

- Guía PAFC (para la promoción de la actividad física en chicas) en euskera (digital e impresa) y gallego (edición digital).
- Hablamos de Deporte (uso no sexista del lenguaje en el ámbito deportivo).
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
- Revista DMujer.
- Boletín electrónico Programas Mujer y Deporte MyD (publicación periódica).
- Guía para mejorar el tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
- Guía para el desarrollo de los Planes de Igualdad en las Federaciones Deportivas.
- Guía Didáctica para las enseñanzas deportivas de régimen especial: módulo MED-C205 Género y Deporte.

Previsión de resultados

Se prevé que a través de la formación de los nuevos técnicos de la modalidad y de la sensibilización del personal docente que va a impartir dicha formación, provoque los siguientes resultados:

- El incremento del número de mujeres afiliadas a las federaciones deportivas.
- El incremento del número de mujeres que se forman como técnicos en las diferentes modalidades.
- Un incremento del número de profesoras que forman parte del personal docente de los cursos de técnico deportivo.

Aumento de la participación de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

PROGRAMA 337B: Conservación y Restauración de Bienes Culturales.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Instituto del Patrimonio Cultural de España).

A) Contenido y Finalidad del Programa

De acuerdo con el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde al Instituto del Patrimonio Cultural de España la elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles del patrimonio histórico y de los fondos que constituyen el patrimonio documental y bibliográfico, así como la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.

Corresponde igualmente al IPCE la investigación y estudio sobre criterios, métodos y técnicas para su conservación y restauración, así como la formación de técnicos y especialistas en conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles integrantes de dicho patrimonio la promoción y fomento de los proyectos de investigación arqueológica española en el exterior. Finalmente el IPCE se encarga del archivo y sistematización de la documentación de los trabajos realizados y, en general, de la información disponible sobre patrimonio histórico.

El IPCE considera como objetivo básico de su actividad el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia, o en el acceso a la información de la que dispone el Instituto.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Fomentar la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración, así como en la designación de representantes en el marco competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la conservación y restauración de bienes culturales

Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 26, 28, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al PEIO 2014-2016 en lo relativo a la siguiente medida:

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

En el IPCE, cuyo personal lo componen 148 trabajadores (95 son mujeres y 53 hombres), el 72,73% de las tareas directivas y de coordinación son ejecutadas por mujeres, así como el 61,74% del trabajo técnico y el 69,24% de las funciones relacionadas con la administración y de gestión de los proyectos realizados por el centro.

Se trata, por todo lo referido de un sector, el de la conservación de los bienes culturales, en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Previsión de resultados

Se prevé mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los ámbitos citados.

Se continuará aplicando la participación igualitaria en los ámbitos descritos en los apartados anteriores, en especial en los siguientes aspectos:

- Órganos de selección, Jurados y Comisiones de valoración.
- Representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
- Representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
- Promoción de los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
- Lenguaje y contenidos sean no sexistas en el ámbito de las TIC.

Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas. Se citan a modo de ejemplo los siguientes:

- Porcentaje de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de subvenciones.
- Porcentaje de hombres y mujeres en las comisiones de seguimiento de los Planes Nacionales del Patrimonio Cultural.
- Porcentaje de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural del IPCE.

PROGRAMA 337 C: Protección del Patrimonio Histórico.
CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG de Protección del Patrimonio Histórico).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Con carácter general, los objetivos del programa 337C se identifican con los fines que la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, y su normativa de desarrollo atribuyen a la Administración General del Estado en materia de protección del patrimonio histórico. De manera específica, los objetivos establecidos para dicho programa son los siguientes:

- Intensificación de las medidas proteccionistas del Patrimonio Histórico Español contenidas en la legislación mediante la formación del Registro de Bienes de Interés Cultural y el Inventario General de Bienes Muebles, la adopción de medidas de protección oportunas respecto a la expedición y exportación de bienes muebles integrantes del Patrimonio Histórico Español o la coordinación de la aplicación en España de las Convenciones y Acuerdos internacionales en materia de patrimonio cultural.
- Adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.
- Coordinación con las Comunidades Autónomas a través del Consejo de Patrimonio Histórico Español.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	54	fomentar criterios de paridad en los órganos de selección y comisiones de valoración, así como en la designación de representantes en el marco competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 5	Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la protección del Patrimonio Histórico

Identificación de actuaciones previstas

En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa 337C, se integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. De manera especial, se asegura el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva incluidas en el programa, actuación que hace referencia a la medida 160 del PEIO:

Medida 160: Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el MECD (objetivo 6.5).

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Hasta la fecha no se ha tenido constancia de ningún incumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres en las actividades propias del programa. Los órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva respetan el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

ÓRGANO COLEGIADO	% DE MUJERES EN 2013
Ayudas a Corporaciones Locales para actuaciones en bienes declarados Patrimonio Mundial	60,0 %
Ayudas a empresas para actuaciones en bienes patrimonio cultural	62,4 %

Previsión de resultados

Continuar las actuaciones del programa con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

PROGRAMA 463A: Investigación Científica.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 463A, en lo que corresponde a la competencia de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte se instrumenta como mecanismo de canalización del apoyo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias y demás instituciones adscritas al Programa. Con el fin de ayudar al desarrollo de las actividades y al funcionamiento de estas Instituciones y de otras que cumplen fines similares, los Presupuestos Generales del Estado vienen consignando anualmente cantidades que se distribuyen entre éstas a fin de contribuir a su función de promover la educación, la ciencia y la investigación en sus más altos niveles.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/PLAN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26.2.a)	Favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa (igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual)
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo 1	Favorecer la generación de conocimiento

Identificación de actuaciones previstas

Puesto que el programa consiste, esencialmente, en transferir subvenciones a las Reales Academias y otras entidades, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversión y dada la autonomía de estas corporaciones, las posibilidades de actuación del Departamento en esta materia son forzosamente limitadas e indirectas, en el marco de la relación administrativa con esas instituciones.

La elección de Académicos o Académicas de Número se rige por los Estatutos de cada Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos o Académicas de Número, y luego se elijan por votación entre la totalidad de éstos. De esta manera, el Departamento no puede actuar de manera directa sobre esa elección, para fomentar una mayor presencia de mujeres.

Las actuaciones concretas previstas, en línea con las que se vienen efectuando en años anteriores, son las siguientes:

- En todos los casos de modificación o nueva aprobación de los Estatutos de una Real Academia de ámbito nacional, que se aprueban mediante un Real Decreto que debe tramitarse y proponerse por este Departamento, se incluye una Disposición adicional titulada *“Promoción de la mujer”*, con la siguiente redacción, o similar: *“En el reglamento interno de la Academia se procurará la inclusión de medidas dirigidas a promover una mayor presencia de mujeres tanto en los órganos de gobierno como en la comunidad académica”*.
- Del mismo modo, se revisa la redacción de los nuevos proyectos de Estatutos, o de modificación de éstos, para hacer visible que tanto el acceso a la Academia como la titularidad de cargos directivos pueden referirse tanto a hombres como a mujeres.

Estos criterios se han seguido en las últimas normas publicadas sobre creación de Academias o aprobación o modificación de sus Estatutos: Real Decreto 39/2009, de 23 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de la Historia, Real Decreto 1071/2010, de 20 de agosto, por el que se reconoce a la Real Academia de Gastronomía como corporación de derecho público y se aprueban sus Estatutos, Real Decreto 750/2011, de 27 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia Nacional de Medicina, Real Decreto 749/2011, de 27 de mayo, por el que se modifican los Estatutos de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Real Decreto 397/2013, de 7 de junio, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de Ingeniería, y Real Decreto 398/2013, de 7 de junio, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de Doctores de España.

Las mismas cuestiones se tienen en cuenta en todos los proyectos normativos del Departamento sobre esta materia.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Todos los estudios e indicadores ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en las Reales Academias todavía no se corresponde con la participación femenina en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, a fecha reciente (septiembre de 2012), el número de Académicas de Número en las Reales Academias de ámbito nacional supone sólo el 8,59 %.

En los cargos directivos, la presencia de la mujer es aún menor. Entre las trece Reales Academias de ámbito nacional, no hay actualmente ninguna que esté presidida por una mujer. Hay una Censora y una Vocal adjunta en la Junta Directiva de la Real Academia Española; una Vicesecretaria y una Académica Adjunta a la Junta de Gobierno en la Real Academia de la Historia; una Vicepresidenta en la Real Academia de Ingeniería; y una Vicepresidenta y una Secretaria General en la Real Academia de Doctores de España. Pero actualmente no hay ninguna mujer en las juntas o mesas directivas de las otras Reales Academias de ámbito nacional.

No obstante, estos datos también deben ponerse en perspectiva. En primer lugar, recordando unos hitos históricos, que ponen de manifiesto el proceso transformador que se ha producido en las últimas décadas, en instituciones que en muchos casos se remontan al siglo XVIII. Se cumplen treinta y cinco años del ingreso de la primera mujer (Carmen Conde) en la Real Academia Española, ocurrido en 1978. En las Reales Academias científicas, las primeras mujeres que entraron fueron María Cascales (Real Academia Nacional de Farmacia, en 1987) y Margarita Salas (Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en 1988). Precisamente Margarita Salas fue la primera mujer en presidir el Instituto de España (1995-2003).

En segundo lugar, debe recordarse que no se trata de una situación exclusiva de España. La primera mujer que ingresó en la “Académie des Sciences” francesa –que rechazó en su día a Marie Curie–, lo hizo en 1979; y no hubo ninguna mujer en la “Académie Française” hasta 1980.

Finalmente, también es necesario señalar que el acceso a las Reales Academias se sitúa normalmente al final de una larga y distinguida trayectoria profesional en el mundo científico, cultural o artístico, de manera que todavía se vive la “herencia” de épocas pasadas, en las que la participación femenina en esos ámbitos era inferior.

Las citadas estadísticas del Instituto de la Mujer también constatan una tendencia constante al incremento de la presencia de mujeres como Académicas numerarias en las Reales Academias nacionales, habiendo pasado de un 4,85 % en 2005 al mencionado 8,09 % en 2013.

ACADÉMICAS DE NÚMERO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Porcentaje s/ total	4,85	6,18	6,12	6,38	6,54	6,08	7,45	8,59	8,09

Previsión de resultados

Como se ha indicado, el Ministerio no puede actuar de manera directa sobre la cobertura de vacantes de Académicos o Académicas de Número, ni sobre la elección de los cargos directivos de las Reales Academias y Academias, dado que estas materias se rigen por sus Estatutos y debe respetarse la autonomía de estas entidades.

No obstante, las medidas previstas (inclusión en todos los proyectos normativos y de aprobación o modificación de Estatutos, de disposiciones para fomentar una mayor

presencia de mujeres en los órganos de gobierno y la comunidad académica; redacción no sexista de esos proyectos para hacer visible que la condición académica y los cargos directivos pueden ser ostentados por hombres y mujeres), junto con la constante atención a este aspecto por parte del Departamento, pueden contribuir a un cambio progresivo que conduzca a una mayor presencia de mujeres en las Academias.

PROGRAMA 463A: Investigación Científica.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos humanos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2014-2016	Eje 4	Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones a los fines de este programa

Identificación de actuaciones previstas

Las líneas de actuación para 2014 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al nuevo Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2013-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión de 1 de febrero de 2013, se inscribe dentro de ese marco de referencia que presenta la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación cuyo escenario a 2020 presenta los siguientes objetivos que guían todas las actuaciones de I+D+i:

- el reconocimiento y promoción del talento en la I+D+i y su empleabilidad.
- el fomento de la investigación científico y técnica de excelencia.
- el impulso del liderazgo empresarial en I+D+i.
- el fomento de las actividades de I+D+i orientadas a los retos globales de la sociedad.

Para el ejercicio 2014, sigue en suspenso las estancias de movilidad de profesores, profesoras, investigadoras e investigadores extranjeros en universidades públicas y centros de investigación españoles.

Los créditos se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Los créditos de este programa se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad. Sin embargo, su encaje en el PEIO viene determinada por lo siguiente:

- Uno de los requisitos de la convocatoria es:

“2. Fecha de finalización de los estudios. Los solicitantes deberán haber concluido sus estudios en los periodos que a continuación de indican:

a) Con posterioridad al 1 de enero de 2010, en el caso de licenciados, ingenieros y arquitectos o equivalente en sistemas universitarios extranjeros no adaptados al EEES.

b) Con posterioridad al 1 de enero de 2009, en el caso de diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos o equivalente en sistemas universitarios extranjeros no adaptados al EEES, que hayan realizado el Máster para acceso al doctorado.

c) Con posterioridad al 1 de enero de 2009, en el caso de estudios de Grado del EEES de 180 créditos.

d) Con posterioridad al 1 de enero de 2010, en el caso de estudios de Grado del EEES de 240 créditos.

e) Con anterioridad a las señaladas y posterioridad a 1 de enero de 2006 en los siguientes casos:

e.2) Los que se hayan dedicado a la atención y cuidado de hijos menores de seis años entre el 1 de enero de 2006 y el 1 de enero de 2010.”

- El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

Previsión de resultados

En general, no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, aunque en alguno de ellos el comportamiento de la distribución por sexo de las y los solicitantes y beneficiarios pueda variar de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, pudiendo decirse que el impacto de género en los diversos proyectos de este programa sea equitativo.

En cuanto a los candidatos que consiguieron contrato FPU y que habían estado al cuidado de hijos menores, en la convocatoria de 2012 fue un porcentaje del 0,5%. No se pueden hacer previsiones en este punto.

SECCIÓN 19 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 231B** Acciones en favor de los emigrantes
- 231H** Acciones en favor de los inmigrantes
- 241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral
- 241N** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas
- 251M** Prestaciones a los desempleados
- 291A** Inspección y control de Seguridad y Protección Social
- 291M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social
- 494M** Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo
- 912P** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Concretamente en el marco del IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 y que corresponden a su ámbito de competencias.

La cooperación bilateral para el desarrollo se concreta actualmente en el envío de personal cualificado de la Administración pública para la modernización y fortalecimiento de las administraciones laborales de países con los que existen convenios bilaterales.

En cuanto a la cooperación multilateral, se colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al tratarse del organismo del sistema de Naciones Unidas de referencia en los ámbitos competenciales del Ministerio. Esta colaboración se plasma en diversas direcciones: apoyo financiero, participación en la priorización de las áreas temáticas de actuación, apoyo en la selección de países o zonas de intervención, seguimiento, evaluación y difusión de las actividades, además de la presencia y participación directa en proyectos que desarrolla este organismo internacional.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
	32	Política española de cooperación al desarrollo
PEIO 2014-2016	Eje 6/ Objetivo 6	Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cooperación internacional

Identificación de actuaciones previstas

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.
- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.

- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.
- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la OIT, las mujeres constituyen el 70 % de los 1.300 millones de personas con pobreza absoluta del mundo.

De las mujeres en edad de trabajar, sólo lo hace un 54 % frente al 80 % de los hombres. Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos, y globalmente, ganan entre un 20 y un 30 % menos que los hombres. Por otro lado, se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Y las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y los abusos.

En relación con el programa de cooperación bilateral, 11 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2014, representando el 33 % de las 33 personas expertas que tienen previsto su desarrollo.

Asimismo, se han aprobado en el ámbito del programa de Cooperación Bilateral del MEYSS, mediante la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 18 de marzo de 2014, un proyecto de asistencia técnica directamente implicado en materia específica de Políticas de Igualdad de Oportunidades a desarrollar en Perú, "Plan piloto sobre el principio de igualdad por razón de género aplicado a las empresas" y otros dos, en el que el género está presente transversalmente en todo su contenido de actuación. El proyecto de Costa Rica "Diseño de campaña de sensibilización sobre migración e integración" y el previsto a realizar en Honduras, "Diseño de una estrategia para la gestión de un Servicio Público de Empleo".

Previsión de resultados

En el programa de cooperación multilateral con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se contempla la perspectiva de género como un eje transversal a todos los proyectos.

PROGRAMA 231B: Acciones en favor de los emigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El artículo 149.1.2ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones y competencias, las que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

El ejercicio de esta competencia supone toda la gestión encaminada a la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos/as españoles/as en el extranjero, en especial, de la población emigrante.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de “emigrante”, introduciendo el más amplio de ciudadano/a español/a residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

Debe tenerse en cuenta que la tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras trabajan fuera de nuestro país (más del 50 % están en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección, así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero.

De entre las acciones a favor de la ciudadanía española en el exterior, las actividades que tienen incidencia en materia de igualdad de género, con un impacto positivo, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años. Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a las personas mayores emigrantes que residen en países cuya protección social es insuficiente, cuyo importe baremado en función del coste de la vida de cada país es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad. Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos
	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
	Disposición adicional primera	Presencia o composición equilibrada
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 2	Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico

Identificación de actuaciones previstas

Del contenido del Programa 231B se destacan, en relación con objetivos específicos en materia de igualdad con un impacto de género positivo, dos programas:

- Pensiones asistenciales.
Vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles residentes en el exterior: mayores de 65 años, españoles residentes en el exterior con incapacidad y españoles mayores de 65 años retornados.
- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.
El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y

se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros/as se establece que se designará un/a consejero/a electo/a que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2014 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 2.058.048; hombres: 1.008.816 (49,02 %); mujeres: 1.049.232 (50,98 %).

En cuanto al número de personas retornadas, tomando como base las bajas consulares habidas a lo largo de un año, fue en 2013 de 23.993 (datos del INE a 1 de enero de 2014).

En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones de carácter asistencial, destacando este dato fundamentalmente en las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

Previsión de resultados

Datos cuantitativos:

- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales
Tomando como base los datos consolidados de beneficiarios del año 2012², se aprecia que en todo tipo de prestaciones es mayor el número de mujeres perceptoras que el de hombres.

En el caso de prestación por ancianidad, las cifras fueron de 10.386 hombres y de 15.252 mujeres; en el caso de "Niños de la Guerra", 651 frente a 1.178; y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 351 hombres frente a 411 mujeres. Sólo en el caso de las prestaciones por incapacidad superó el número de perceptores hombres (326) al de mujeres (285).

- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior
Para la elección de representantes en los Consejos de Residentes Españoles en el Exterior, la normativa prevé una composición equilibrada de las listas. De las personas que componen finalmente estos CRE se extrae, asimismo por elección, la parte más importante numéricamente del Consejo General. Aunque, una vez celebrados los procesos electorales, no puede garantizarse esa composición equilibrada en este órgano, hay que indicar que en el actual Mandato la proporción mujeres-hombres es de 35 %-65 %, que si bien no alcanza la proporción señalada

² A la fecha de realización de este informe no han sido incluidos aún en el Anuario del MEYSS las cifras de 2013

en la Ley para una composición equilibrada, avanza en esa dirección, en relación con Mandatos anteriores.

Entre las acciones que se llevan a cabo en el Programa 231B, el impacto de género es especialmente positivo en las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes incapacitadas con carácter absoluto para el trabajo.
- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- Programas y planes de atención sanitaria.
- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

PROGRAMA 231H: Acciones en favor de los inmigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los Tratados y la Ley.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de “Acciones en favor de los inmigrantes” tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación (acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas en el actual periodo de crisis económica.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:

- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).

- Subvenciones a ONG en las áreas de asilo y refugio, inmigrantes vulnerables y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla.
- Subvenciones a ONG subvenciones de programas para atención a personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, del Estatuto de Apátrida y de Protección Temporal, financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo Europeo para los Refugiados y por el Fondo Social Europeo.
- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración del colectivo citado.
- Subvenciones a ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios.
- Convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores inmigrantes y Convenios de Colaboración con organizaciones relacionadas con la inmigración y la integración.
- Los planes y programas de primera atención y de intervención urgente para situaciones de carácter excepcional, a través de la subvención nominativa a Cruz Roja Española para la atención a inmigrantes a pie de playa, y subvenciones directas a entidades que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.
- El desarrollo de programas destinados a facilitar ayudas que permitan el retorno voluntario de personas inmigrantes a sus países de origen.
- El desarrollo de programas especializados en colaboración con organismos internacionales a través de la subvención nominativa al Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
- La gestión de las iniciativas y fondos de acción comunitarios dirigidos a personas inmigrantes a través de convocatorias de subvenciones cofinanciadas con fondos europeos (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Refugiados, Fondo Europeo de Integración y Fondo de Retorno).
- La elaboración de informes sobre normas y proyectos de ámbito nacional, comunitario europeo e internacional con incidencia en su ámbito competencial.
- La participación en organismos europeos e internacionales en el ámbito de la integración de inmigrantes y la asistencia técnica a los programas de cooperación internacional dirigidos a sus colectivos de atención.
- La promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, a través del diagnóstico periódico de la situación del racismo y la xenofobia en España, mediante la implantación del sistema de información y difusión de la información obtenida, la promoción de estudios, informes e investigaciones sobre la situación del racismo y la xenofobia en España, el establecimiento de una red nacional de actores en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y de redes de comunicación con los órganos y organizaciones internacionales, así como promoción de foros de intercambio y fomento de estrategias y buenas prácticas, en especial en los medios de comunicación.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, la cuestión relativa a la definición, desarrollo y gestión de la política migratoria ha sido uno de los principales temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, ocurridas en la realidad sobre la que actúan, modulando y compensando los objetivos entre sí, en función de la mismas, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de personas trabajadoras migrantes.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	11	Acciones positivas
	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 2 y 3	Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial
	Eje 2/ Objetivo 1, 2, 3 y 4	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares
	Eje 3/ Objetivo 1	Erradicación de la violencia contra la mujer
	Eje 4/ Objetivo 2	Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
	Eje 5 / Objetivo 1	Educación
	Eje 6/ Objetivo 6	Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales

Identificación de actuaciones previstas

Objetivos del Programa:

- Promover la integración de las personas inmigrantes a través de acciones directas a favor de las mismas, realizadas directamente o en colaboración con el resto de Administraciones públicas, Organizaciones No Gubernamentales y Unión Europea.
- Promover la integración de las personas inmigrantes a través del estudio y conocimiento de la situación, la sensibilización del conjunto de la sociedad y la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Identificación de los factores de exclusión y desarrollo de mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones.
- Priorización de los programas que fomenten la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como aquellos que contemplen actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género, la convocatoria y la inclusión de “programas a favor de la mujer/programas específicamente dirigidos a mujeres” como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes, a través de la convocatoria de subvenciones.
- Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias y garantía de la protección a las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos y de la violencia a través de las medidas contempladas en el Plan Estratégico 2011-2014 de Ciudadanía e Integración que incorpora la igualdad de trato en todas las áreas de intervención de modo transversal.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los principales instrumentos de gestión y financiación son:

- La convocatoria de subvenciones a las ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios.
- La convocatoria de subvenciones dirigida a las ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.
- El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

A pesar de la insistencia en la consideración de la perspectiva en materia de inmigración, la identificación del impacto de género resulta difícil en algunos casos ya que, salvo en las actuaciones específicas con mujeres, no siempre se dispone de los indicadores desagregados por sexo, debido fundamentalmente a la dificultad de obtenerlos de las distintas entidades ejecutoras de los programas.

En el caso de subvenciones dirigidas a las ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, la perspectiva de género se ha incluido expresamente en el Marco de Referencia de los Programas a subvencionar, en el sentido de que en la convocatoria se hace referencia expresa a que los programas, a través de la aplicación transversal del enfoque de género, responderán a intereses y necesidades de mujeres y hombres inmigrantes que puedan ser beneficiarios de algunas de las actividades.

Por su parte, la convocatoria de subvenciones a las ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios establece que podrán ser subvencionados los programas integrales que recojan actuaciones en, al menos, tres de las siguientes áreas de intervención y siempre que una de ellas sea Convivencia: Acogida; Educación; Salud; Servicios Sociales e Inclusión; Convivencia; Igualdad de Trato y Lucha contra la Discriminación; Infancia, Juventud y Familias; Género y Participación y Educación Cívica.

Previsión de resultados

Promover un mayor número de actuaciones dirigidas a la incorporación de una estrategia transversal de equidad de género en el ámbito de las migraciones.

En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131, 132, 133 y 134, del Capítulo II “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género”, del título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos.

PROGRAMA 241A: Fomento de la inserción y estabilidad laboral.

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo (incluye escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).
- Formación profesional para el empleo.

El objetivo común que persigue es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u

ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

La normativa en materia de incentivos a la contratación se ha visto afectada por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio y por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero que por un lado eliminan incentivos existentes con anterioridad y por otro introducen nuevos incentivos para la contratación de jóvenes y para fomentar el emprendimiento.

Asimismo, el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador y el Real Decreto-ley 8/2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 56/2003, de Empleo	2 y 19 octies	Objetivos de la política de empleo y colectivos prioritarios
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
Ley 3/2012, de reforma del mercado laboral	3, 4 y 7	Mayores bonificaciones por contratación laboral de mujeres
Ley 11/2013, de medidas de apoyo al emprendedor	1	Reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivos 1 y 6	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, mediante acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas. Apoyar la inserción laboral de mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mediante actuaciones específicas para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y doméstica y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual
	Eje 2/ Objetivo 2	Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública, mediante el establecimiento de estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas

Identificación de actuaciones previstas

Dentro del eje de Oportunidades de Empleo se incluyen las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para fomentar la contratación de determinados colectivos. En la actualidad existen bonificaciones específicas:

- Contratación indefinida de mujeres menores de 30 años en sectores en los que se encuentran subrepresentadas (contrato indefinido para emprendedores). Se incluyen en la medida 2 “Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas” del PEIO 2014-2016.
- Contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica. Se incluyen en la medida 32 “Actuaciones específicas para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y doméstica y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual” del PEIO 2014-2016.
- Bonificación en la cotización a la Seguridad Social de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores que se encuentran disfrutando de períodos de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia. Esta bonificación afecta también al contrato de la persona que se encuentre disfrutando de los períodos mencionados. Se incluyen en la medida 47 “Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas” del PEIO 2014-2016.

Asimismo, dentro de las acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas tanto para trabajadores prioritariamente ocupados como para desempleados se analiza el número de mujeres formadas en cada caso y por los distintos sistemas existentes. Ahora bien, en este caso, no existen acciones específicas destinadas a fomentar la igualdad, que puedan encuadrarse en las medidas del PEIO 2014-2016 a diferencia de lo que sucede con las acciones o medidas de fomento del empleo antes mencionadas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyen cuantías adicionales de 300 euros en el caso de celebración de contratos indefinidos con mujeres (artículo 3).

Asimismo la citada Ley modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, regulando con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o de víctima de violencia doméstica.

En lo que refiere a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, en el caso de la contratación de mujeres en sectores en los que este

colectivo se encuentre menos representado y las mismas cumplan los requisitos de edad exigidos en el citado artículo, se incluyen cuantías adicionales de 100 euros/año en el caso de personas de 30 años o menos y de 125 euros/mes en el caso de personas mayores de 45 años.

Además la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral mantiene también las bonificaciones de 700 euros/año o su equivalente diario en las cuotas empresariales a la seguridad social para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con mujeres, que ya se recogían en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Todas las bonificaciones citadas junto con las derivadas de la contratación de un nuevo trabajador para sustituir a una trabajadora durante su descanso maternal o por cuidado de hijos (Real Decreto-ley 1/1998), mantiene su vigencia tras la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Además, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que posteriormente se plasmaron en la Ley 11/2013, de 26 de julio que reza el mismo título, establece unas reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las mujeres menores de 35 años que se incorporen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por importe del 30 % de la base mínima sobre el tipo mínimo durante 15 meses, aplicable a la cuota por contingencias comunes y una bonificación de cuantía equivalente en los 15 meses siguientes (en el caso de varones la medida se aplica a los menores de 30 años), por lo que a la fecha actual el Servicio Público de Empleo Estatal todavía no tiene información sobre su aplicación.

En el presupuesto del programa 241A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

Dentro del eje de oportunidades de empleo, se incluye el objetivo de favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos), en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
- Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.

De medios:

- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
- Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.

De resultados:

- Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
- Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

Dentro del eje de formación, se incluyen los objetivos de:

1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De resultados:

- Tasa de participación de hombres y mujeres.
- Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones.
- Número de mujeres formadas en convenios de formación.

De resultados:

- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones.
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de convenios.

En este sentido, el número de nuevos contratos bonificados indefinidos a mujeres en 2013 ascendió a 20.592, mientras que el importe total (incluye nuevos contratos y los ya existentes) ascendió a 13.000 miles de euros, incluidos en la aplicación presupuestaria 19.101.241A.487.03 “Bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a fomento de empleo por contratación laboral”. En el caso de las bonificaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo, en 2013, se produjeron 46.530 contratos bonificados por esta causa, con un gasto en bonificaciones de 74.105 miles de euros.

Por su parte el número de contratos bonificados celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género fue de 674 en 2013, y su importe total ascendió a 277 miles de euros.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional:

En las iniciativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados, con 232.461 alumnos participantes, en 2013, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 47,37 y 52,63 % respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 59,05 y 58,60 %.

Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados han permitido la formación, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 1.406.883 mujeres en 2013 y se estima que mediante la formación oferta estatal y autonómica se beneficiaron 198.365 mujeres en ese mismo año. A la fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos correspondientes al ejercicio 2013.

La tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones es del 43,6 %.

Por su parte no se dispone de la tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de convenios en 2013, pero se estima que ésta alcance el 45 %.

Previsión de resultados

En 2014 y 2015:

- Se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres, aumente ligeramente en ambos ejercicios alcanzando los 30.500 en 2014 y los 32.000 en 2015, mientras que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género hasta alcanzar los 700 contratos en cada ejercicio.
- Se prevé que las tasas de participación de hombres y mujeres en los servicios y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, sea del 35 % y del 65 % respectivamente, mientras que la tasa de inserción profesional alcance el 81 % y el 75 % respectivamente en ambos ejercicios. Sin embargo, se estima que el número de participantes en este tipo de acciones disminuirá ligeramente en 2014 respecto a 2013, al estimarse 219.182 alumnos participantes, mientras que se incrementará en 2015 al estimarse una participación de 273.930 alumnos participantes.
- Se espera que el número de mujeres formadas mediante el sistema de formación de demanda (financiado mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) alcance las cifras de 1.406.883 y 1.426.709 en 2014 y 2015 respectivamente, con una tasa de mujeres formadas por este sistema del 42 %.

En lo que se refiere a la formación de oferta se estima que las mujeres formadas en 2014 serán 208.671 y en 2015 serán 218.341.

PROGRAMA 241N: Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

CENTRO GESTOR: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los

medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) de potenciar el autoempleo y la iniciativa emprendedora.

Este programa incluye medidas de apoyo al emprendimiento, analizando los efectos de establecer un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicie una actividad emprendedora. Se estima el impacto de algunas de las medidas incluidas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo que desarrolla el primer paquete de medidas contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

El programa tiene como objetivo el fomento del trabajo autónomo, del cooperativismo, y de la economía social como vías de generación de empleo, así como el estímulo de las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, mediante la constitución de sociedades cooperativas y otras formas de la economía social.

Se incluye dentro de este programa también, y como respuesta al reto del empleo, y más particularmente del empleo juvenil, medidas tendentes a garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, de educación continua o un período de prácticas en el período máximo de 4 meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Como principal instrumento y mecanismo de financiación, el Consejo Europeo aprobó un refuerzo económico bajo la denominada Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI) para el periodo 2014-2020 del que se beneficiarían todas las regiones que tengan tasas de desempleo juvenil por encima del 25 %. El 50 % de ese fondo procede de una línea presupuestaria específica y el resto de una parte de la asignación del Fondo Social Europeo a cada uno de los países.

Con el objeto de instrumentar la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y poner en marcha los sistemas de Garantía Juvenil, se ha aprobado por un lado, el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, cuyo capítulo I del Título IV “Sistema nacional de garantía juvenil”, y por otro lado se ha articulado un Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco de la arquitectura y diseño del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo de programación 2014-2020.

De esta forma, en este programa se contienen los créditos necesarios para su gestión por las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten acciones del citado Sistema que vayan a ser objeto de cofinanciación por la Iniciativa de Empleo Juvenil dentro del tramo autonómico. Con ello, se garantiza la aportación nacional necesaria para obtener las cantidades de ayuda procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil asignadas al Reino de España. La asignación de estas aplicaciones entre las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten las acciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se ha articulado en función de la aportación que cada una de ellas ha de hacer, en el marco del Programa Operativo de Empleo Joven, para poder percibir los fondos procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
Ley 56/2003, de Empleo. Modificado por RD-ley 8/2014, de aprobación de medidas para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.	2 y 4 bis	Objetivos de la política de empleo y Estrategia española de Activación para el Empleo
Ley 11/2013, de 26 de julio de apoyo al emprendedor	1	Reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 4	Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo

Identificación de actuaciones previstas

Este objetivo persigue fomentar tanto el emprendimiento femenino como el autoempleo de mujeres. La principal línea de actuación será:

- Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial.

El desarrollo de esta línea de actuación se concretará mediante el desarrollo y aplicación de las medidas específicas de apoyo a las emprendedoras en las distintas fases de su proyecto, incluyendo propuestas con condiciones ventajosas para facilitar el acceso a programas de microfinanciación.

Entre estas medidas, cabe mencionar las siguientes:

- Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.
- Apoyo e impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.
- Facilitar el acceso a líneas de financiación y microfinanciación para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de mujeres, especialmente en sectores emergentes, innovadores y vinculados con las tecnologías.
- Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.

- Fomento y apoyo a la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que sirvan de apoyo a sus iniciativas empresariales y fomenten el intercambio de experiencias.

En este sentido, en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, gestionadas por este Centro Directivo, se establece como criterio de valoración, artículo 5.2.d) de la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, de las actividades de promoción señaladas, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en línea con el objetivo 4 del Eje 1 del Plan Estratégico,

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El objeto de las subvenciones gestionadas con cargo a los créditos del programa 241N se contiene en el artículo 1 de la Orden ESS/ 1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

En el año 2013, del total de 68 subvenciones concedidas para la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, 8 de estas subvenciones han tenido una incidencia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En concreto se trataba de 6 cursos y una jornada organizadas por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural. Su objetivo es formar a mujeres del medio rural para ser capaces de emprender y crear cooperativas en el medio rural. En estas iniciativas participaron un total de 333 mujeres.

La otra actividad subvencionada en la convocatoria de 2013 con incidencia de género, fue el “III Emporium Woman emprende. XI Congreso Internacional sobre emprendimiento universitario”, organizado por la universidad de Santiago de Compostela, con una participación de 90 mujeres.

Previsión de resultados

Para el año 2014 está pendiente de publicación la convocatoria de subvenciones para el año 2014, manteniendo las prioridades temáticas señaladas como criterios de valoración en la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, esto es, el fomento de la igualdad de oportunidades recogido en el artículo 5.2.d).

La previsión para el ejercicio 2015 es incrementar las actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos del programa e implementar las medidas con impacto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres descritas en la identificación de realizaciones previstas.

PROGRAMA 251M: Prestaciones a los desempleados.

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, regulariza y sistematiza en su Título III las normas de protección por desempleo, protección que se estructura en una prestación por desempleo de nivel contributivo y un subsidio por desempleo de nivel asistencial.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad introduce medidas de racionalización del sistema de protección por desempleo para concentrar las ayudas en personas que necesiten especial atención, favorecer la activación de los desempleados y contribuir al envejecimiento activo.

Por su parte el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, que posteriormente se plasmaron en la Ley 11/2013, de 26 de julio, que reza el mismo título, incluye medidas que permiten compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta propia, amplía las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo respecto de las incluidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y amplía las posibilidades de suspensión y reanudación posterior en el cobro de las prestaciones por desempleo tras haber realizado una actividad por cuenta propia.

La acción protectora comprende las prestaciones que se indican a continuación y, además, la aplicación de acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional de los trabajadores desempleados, así como las de mejora de la ocupación, reinserción laboral y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

El alcance de los derechos reconocidos es el siguiente:

- Prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo.
- Renta agraria.
- Subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social (REASS).
- Renta activa de inserción.

Este programa no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Además, la Ley 3/2012, de 6 de julio, antes citada incluye en su disposición final decimotercera la previsión de que el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, con el límite máximo del 60 % de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite del 100 % en caso de ser los beneficiarios mujeres jóvenes hasta 35 años (hombres hasta 30 años de edad).

Asimismo, se incluyen determinadas especificaciones en los beneficiarios de la renta activa de inserción, que también suponen un enfoque de género.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
RD 1369/2006, que regula la Renta Activa de Inserción	2	Previsiones específicas para víctimas de violencia de género y violencia doméstica
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 6	Apoyar la inserción laboral de mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mediante el diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables

Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Garantizar la percepción de una renta a todas las personas que se encuentren en situación legal de desempleo y cumplan los requisitos legales, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.
- En el caso concreto de la renta activa de inserción, se busca la reincorporación al mercado laboral de la persona perceptora de estas rentas al combinar medidas de políticas activas y pasivas.

Se incluyen en la medida 30 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 "Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas".

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como se ha señalado anteriormente el programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Adicionalmente, con carácter general y en especial la renta activa de inserción, tiene por finalidad facilitar la inserción laboral de los perceptores de la misma, al combinar medidas de empleo activas y de protección por desempleo.

Por las razones antes expuestas no se establecen indicadores presupuestarios específicos por razón de género de los perceptores de los distintos tipos de prestaciones por desempleo, sin embargo, como puede deducirse de los datos facilitados el Servicio Público de Empleo Estatal dispone de estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres.

Con carácter general, el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251 M.488 “Renta activa de inserción” existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

En el ejercicio 2013, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 19.438 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la Renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 99,1 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2013 se han producido 106.456 bajas por colocación en el colectivo de personas receptoras de la renta activa de inserción, de las que 12.958 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

Previsión de resultados

En el ejercicio 2014 de las 267.404 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la Renta Activa de Inserción, se estima que 21.635 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2015 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 292.000 y 23.625 respectivamente. En lo referente a las cantidades consignadas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar esta prestación por desempleo de las personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, la cuantía estimada sobre la previsión de liquidación del programa en 2014 asciende a 110,3 millones de euros, mientras que en el presupuesto de 2015 se prevé un aumento de esta cuantía hasta los 120,4 millones de euros.

En 2014 y 2015 se estima que se alcanzarán 170.330 y 185.997 bajas por colocación en el colectivo de los perceptores de la renta activa de inserción, de las cuales 19.437 y 21.225 corresponderán a víctimas de violencia de género y doméstica respectivamente.

PROGRAMA 291A: Inspección y Control de Seguridad y Protección Social.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2015. Sus competencias vienen reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2015, las prioridades son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y el trabajo de personas extranjeras.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Supervisión del cumplimiento de las obligaciones instrumentales y de contenido económico, así como del disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra la discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 1, 2 y 3	Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial

Identificación de actuaciones previstas

Se ha elaborado un Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, la actividad inspectora en esta materia constituye un área de actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Relaciones Laborales, formando parte de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que, eventualmente y dentro de esta actuación permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

El objetivo del Plan lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La actividad inspectora en general se centrará en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El número total de inspecciones a empresas en todas las materias señaladas figurarán en la programación anual, que se aprueba en las Comisiones Territoriales y se incluye en el Plan Integrado de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Establecer un correcto diagnóstico a través de indicadores cuantitativos que nos permita fijar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral es complicado. Se podrían señalar como referencia los incumplimientos que se detectan en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que junto con las actuaciones o inspecciones realizadas se recogen los incumplimientos de la normativa sobre igualdad que dieron lugar a la extensión de un acta de infracción y los que dieron lugar a requerimientos para la subsanación de las deficiencias.

Durante el año 2013, se han realizado 6.481 actuaciones, se extendieron 110 actas de infracción por un importe de 1.063.818 euros, y se efectuaron 1.579 requerimientos. Durante 2014, a fecha 30 de junio, se han realizado 2.672 actuaciones, se han extendido 34 actas de infracción por un importe de 172.735 euros, y se efectuaron 466 requerimientos.

Previsión de resultados

Las actuaciones inspectoras sin duda pueden contribuir a la mejora de la igualdad efectiva en los centros de trabajo, no sólo por su actuación sancionadora o requiriendo el cumplimiento de la normativa en los casos que se detecte algún incumplimiento de la misma, sino también de manera proactiva promoviendo la adopción en las empresas de medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva, medidas exigidas por el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, mediante el que se podrá llegar a conseguir la desaparición de situaciones discriminatorias por razón de género.

PROGRAMA 291M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa presupuestario es la ordenación, regulación y planificación de las actividades generales del departamento a través de la gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, la formación del personal, las relaciones sindicales, la acción social y la prevención de riesgos laborales, así como favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de Recursos Humanos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo en el Departamento
	Eje 1/ Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo en el Departamento
	Eje 2/ Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el Departamento
	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones
	Eje 7/ Objetivo 3	Promover la formación y sensibilización en el Departamento

Identificación de actuaciones previstas

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la plena integración de la mujer en el mundo laboral. Esta actuación junto con las dos siguientes se relacionan con la medida 42. Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación.
- También organiza distintas actividades, campamento y escuela de verano con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares. Gracias a esta medida se reduce el número de permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.
- Existe un enlace a través de la Intranet del Ministerio con la Comunidad de Padres, sitio web en el que se proporciona a los usuarios de la Escuela Infantil, información sobre temas como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.
- Promueve la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados/as, de la igualdad de género y oportunidades. Estas actuaciones formativas se relacionan con la medida 29. “Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.”
- Selección para participar en cursos de formación: Preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

- En cuanto a las actividades formativas y con el objetivo de realizar una formación para el cambio de actitudes en Igualdad de género se ha realizado un curso on-line. El motivo de elegir esta modalidad formativa es facilitar que pueda formarse el personal que por motivos de conciliación no suele asistir a los cursos presenciales. Título de la actividad: igualdad de oportunidades. Objetivo: Conocer la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Programa: Identificar las desigualdades de género en nuestra sociedad. Relacionar la Ley de Igualdad con la realidad actual. Introducción al principio de igualdad. Conceptos básicos. Sistema sexo/género. Roles y estereotipos de género. Espacio público/espacio privado. Lenguaje sexista. Normativa sobre Igualdad de Oportunidades. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). Igualdad en el acceso al empleo. Discriminación sexual. Acción positiva. Acoso sexual en el trabajo. Conciliación y Corresponsabilidad. Igualdad en los medios de comunicación. Igualdad en las Administraciones Públicas. Planes de igualdad. Fechas para su realización: del 2 a 30 de junio de 2014.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El diagnóstico de situación se presentó en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como aparece detallado en el apartado número cinco del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio de 2011) y se remitió a la Dirección General de Función Pública, en él se recoge la situación real de mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, elemento imprescindible para adoptar, en su caso, medidas correctoras.

En cuanto a las encuestas de formación o de factores psicosociales se tiene en cuenta y se analizan las diferencias en la variable género.

En lo referido al acceso al empleo público, la remisión de información a la Dirección General de la Función Pública por parte de este Departamento incluye siempre la referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Asimismo se cuida que la presencia de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el departamento sea paritaria.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas sobre igualdad y violencia de género.

Previsión de resultados

- Nuevas solicitudes para la Escuela Infantil y gran demanda para las actividades de verano, esto producirá un impacto en el descenso de solicitudes de permisos de empleadas públicas.
- Mejora de conocimientos y actitudes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROGRAMA 494M: Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Agrupa este programa las acciones que realiza el departamento relativas a la ordenación, desarrollo y gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas, así como de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el mismo, la regulación del empleo y la elaboración e interpretación de las normas sobre empleo, todo ello dentro del marco que establece el ordenamiento jurídico y la pertenencia a la Unión Europea.

Esta actividad administrativa puede ordenarse a efectos de su descripción programática, en cuatro áreas fundamentales:

- Ordenación normativa.
- Relaciones laborales.
- Programación y actuación administrativa.
- Condiciones de trabajo.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2014-2016	Eje 1/Objetivo 1.2	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas

Identificación de actuaciones previstas

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Ordenación normativa e interpretación relativas al desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, condiciones de trabajo, empleo y empresas de trabajo temporal.
- Facilitar la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación, arbitraje y conciliación.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, las ETT, sanciones y otros.
- Gestionar las ayudas a trabajadoras y trabajadores afectados por procesos de reestructuración y/o reordenación de empresas.
- Depósito de estatutos de asociaciones sindicales patronales.

- Gestión, control y seguimiento de las medidas laborales derivadas de los procesos de reconversión.
- Investigación.
- Promoción.
- Apoyo técnico.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actividades y objetivos están encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo los siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores/as y a organizaciones representativas de unas y otros, y a organismos públicos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la aplicación del principio de igualdad de género y de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis, registro y publicación de convenios colectivos. Se efectúa el control de legalidad de los convenios y se realizan requerimientos cuando se advierten contenidos que conculcan la legalidad vigente. Entre los motivos de estos requerimientos están los que se relacionan con la igualdad de género.

Previsión de resultados

Se prevé continuar con la ejecución de los objetivos del programa presupuestario, que son los descritos en el apartado de las realizaciones previstas.

PROGRAMA 912P: Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral.

CENTRO GESTOR: Consejo Económico y Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social, y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42 y sigs.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 2	Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
	Eje 7/ Objetivo 7	Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno

Identificación de actuaciones previstas

El Consejo Económico y Social, ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, aplica plenamente el principio de transversalidad de la perspectiva de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos que sean de iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley. En sus dictámenes, suele prestarse especial atención a la manera en que se ha analizado el impacto de género en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo Anteproyecto de Ley, de conformidad a lo previsto en el RD 1083/2009, de 3 de julio. Además, los temas directamente vinculados con la igualdad entre mujeres y hombres son habitualmente abordados de forma específica.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los dictámenes emitidos por este organismo, la gran mayoría de las materias socioeconómicas y laborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, que se podría estimar, aproximadamente, alrededor del 60 %. Este porcentaje se elevaría al 100 % si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Además de la obligada consideración transversal de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España. Esta Comisión ha tenido un papel muy activo en la actividad del CES ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema. La revista trimestral *Cauces* suele incorporar, al menos, un artículo específico con perspectiva de género. En la Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España, que el CES eleva anualmente al Gobierno, se contempla la dimensión de género en el análisis de las distintas iniciativas y políticas

que analiza, procurando incorporar toda la información de las distintas variables desagregadas por sexo, a fin de facilitar la consideración de su impacto de género.

A título de ejemplo, la situación de las mujeres en el mercado laboral, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o la evolución del sistema de atención a la dependencia, estrechamente relacionados con el género, son objeto de análisis habitual en los trabajos del Consejo Económico y Social.

Previsión de resultados

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera obligada a potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir reforzando la perspectiva de género en el desarrollo de su función consultiva, no viendo limitadas las actuaciones en este sentido, como consecuencia de la actual política de recorte del gasto público, consecuencia de la crisis económica existente. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2015 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación que contempla de manera transversal la perspectiva de género, además de incorporar un tratamiento específico de materias directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente en los Capítulos II y III (aproximadamente equivalente al 40 % y 60 %, respectivamente, de los contenidos sustantivos).
- Para ello se han asignado al Capítulo II: dos coordinadores, cuatro asesores y una becaria, y al Capítulo III: una coordinadora, seis asesores/as, una técnica de apoyo y una becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35 % del trabajo de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30 % del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30 % del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.
- Dictámenes. Se estima la realización de entre ocho y doce dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, las materias sociolaborales tendrían un impacto de género equiparable al ya estimado para el capítulo II de la Memoria Socioeconómica y Laboral, esto es, en torno al 40 %.
- Informes por propia iniciativa. Se prevé el inicio de, al menos, un Informe de materia sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria, y con un previsible igual número de asignaciones. En definitiva, uno o dos coordinadores/as, 3 asesores/as especializados/as y un becario/a (en total, otro 20 % del trabajo de asesores y becarios, 15 % del de coordinadores y director).
- Informes Euromed: En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares, en 2014 se acordó la elaboración de nuevos informes en los que participaría el Consejo Económico y Social de España de forma activa (en torno a dos informes por año). Se estima una afectación al género del 30 %. La asignación estimada a lo largo del año es de uno a dos coordinadores, de dos a cuatro asesoras y de una a dos becarias

- Revista CAUCES. De carácter trimestral incorpora ocho artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento de género equivalente al menos al 50 % del contenido sustantivo. En su nueva etapa, además incluye (en previsión anual), doce artículos de “coyuntura comentada” (datos, novedades y políticas) sobre empleo, relaciones laborales y calidad y condiciones de vida. Asimismo, la elaboración de doce paneles de indicadores de empleo, relaciones laborales y calidad de vida. En todos ellos, el promedio de tratamiento de género es de un 50 % del contenido sustantivo.
- En los tres casos citados (artículos, comentarios y paneles) se asigna un asesor para cada ítem, un coordinador para su supervisión y un Jefe de Departamento de Publicaciones para la coordinación y elaboración material de la revista. Adicionalmente, cuatro coordinadores de Estudios, un Jefe de Departamento de Publicaciones y un Director de Estudios y Publicaciones para su programación con el Consejo Editorial y la Dirección de Comunicación.

SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía
- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467 I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

PROGRAMA 421M: Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Industria, Energía y Turismo. Gabinete Técnico.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa integra las actividades de Alta Dirección del departamento, tanto en lo relativo a los Órganos Superiores, como al resto de los servicios del Ministerio desarrollando una función de apoyo a los restantes programas tanto en gestión, como en dirección y planificación.

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus organismos autónomos y entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la autorización, o en su caso, tramitación de sus modificaciones.
- Coordinación e impulso de las actuaciones en materia de relaciones internacionales, coordinando con los Servicios del Ministerio la toma de postura del Departamento en los organismos internacionales y asesorando sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales suscritos o de la pertenencia a organismos internacionales.
- Inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- Realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- Preparación de la documentación e informes de las actuaciones relativas a los asuntos que se sometan a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- Gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- Gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- Planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.

- Elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.
- Protectorado de las fundaciones, cuyos fines se vinculen con las atribuciones del departamento.
- Gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.
- Organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- Coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- Informe de las disposiciones generales que promueve el Departamento y la participación, en su caso, en su elaboración.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

En el actual contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pone en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres combatiendo las manifestaciones, aun subsistentes, de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

La Administración General del Estado ha promovido un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y, concretamente en este Departamento, se ha participado activamente para conocer la situación con el fin de efectuar un análisis que permita identificar si existe desigualdad o discriminación.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	77	Unidades de Igualdad
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo Promocionar programas singulares que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares
	Eje 1/ Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público Continuar participando en la elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE
	Eje 2/ Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante el cumplimiento de los ejes prioritarios previstos en el segundo Plan de Igualdad de la AGE
	Eje/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los altos cargos del Ministerio
	Eje 7/ Objetivo 3	Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades
	Eje 7/ Objetivo 6	Optimizar el funcionamiento de los observatorios y Unidades de Igualdad, mediante la difusión de sus competencias y actividades

Identificación de actuaciones previstas

Medida 26 del PEIO 2014-2016: participación en la elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE.

En el ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición para facilitar el acceso a la misma de los colectivos de mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, y de acuerdo con la medida 6 del PEIO, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En ellos hay que señalar que el colectivo afectado por estas situaciones es fundamentalmente femenino.

En 2014 se continúa una línea ascendente en la implantación de acciones formativas online como instrumento esencial para promover la flexibilidad en el acceso a la formación.

Otra de las actuaciones previstas se vincula directamente con la medida 82 del PEIO, sobre elaboración de un informe periódico sobre la presencia de mujeres y hombres en los altos cargos del Ministerio.

Otra actuación se relaciona con la medida 208 del PEIO, respecto a la incorporación en los programas de formación del Departamento de módulos en la materia de igualdad.

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados

Las previsiones para 2014, se orientan en una línea ascendente en la impartición de acciones formativas online y nuevas metodologías que permitirán a los empleados ser los responsables de su propio proceso formativo en cuanto al tiempo y horarios en los que se realiza la formación.

Está previsto también dar continuidad a la formación por módulos sobre la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como potenciar la realización de actividades formativas relacionadas con situaciones que son causa de desigualdad, para así adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Para el año 2015 se encuentran programadas las siguientes actividades relativas a la formación en estas materias:

- Programas sobre sensibilización en materia de igualdad de género.
- Lenguaje no sexista.

- Prevención de riesgos laborales: sobre factores de riesgos psicosociales y prevención de situaciones de estrés.
- Programas de actividades formativas dirigidas a potenciar la resiliencia, la autoestima y la gestión de las emociones.

El Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad mediante la recogida y envío de datos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

De todo lo expuesto se puede deducir que el programa analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 423M: Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón.

CENTRO GESTOR: Instituto para la reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas las principales cuencas y municipios mineros, con una dependencia casi en exclusiva de esa minería para sobrevivir, los continuos ajustes de empleo producidos en los últimos años en el sector, unido a la insuficiente capacidad de las zonas mineras para generar actividades alternativas, debido entre otras razones, a su deficiente dotación de infraestructuras y a las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario continuar con el Programa que desarrolle un conjunto de medidas que tiendan a paliar las repercusiones de las reducciones de empleo en la minería y que permitan una transformación importante de esas zonas mineras.

Por tanto, el objetivo básico de este programa es la generación de empleo alternativo que compense la pérdida producida por los planes de reestructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y ha ido recibiendo apoyos mediante ayudas al funcionamiento de la actividad. Además, desde el 1 de enero de 2011, se han potenciado las ayudas al cierre de las unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando, a su vez, de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres.

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo económico alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo, en el que se ha incluido una nueva línea de ayudas de mínimos con el mismo objetivo de creación de empleo.

Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo.

En el anterior plan del carbón 2006-2012 estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. De acuerdo con esto, la normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluyó un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido fuera un 30 % mayor cuando el puesto de trabajo fuera ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la Orden ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

Hay que hacer notar que esta línea de ayudas finalizó en el año 2012. Sin embargo, el carácter plurianual de las ayudas para la creación de empleo hace que en 2014 todavía tengan repercusión sobre el empleo femenino.

Asimismo, en octubre de 2013 se concertó con sindicatos y empresarios el nuevo MARCO DE ACTUACIÓN PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN Y LAS COMARCAS MINERAS EN EL PERÍODO 2013-2018, en el que, entre otros aspectos, se constató la necesidad de continuar con el apoyo público al desarrollo alternativo de las comarcas mineras de carbón. La consecuencia de ello, ha sido la aprobación de dos órdenes de bases para el desarrollo de proyectos empresariales de similares características a las aprobadas en el anterior Plan. De tal forma, que se sigue discriminando positivamente en la concesión de las ayudas la generación de empleo femenino, lo que tendrá sus consecuencias en los siguientes años una vez que se realicen las correspondientes convocatorias de ayudas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

La identificación de los objetivos se realiza de acuerdo con lo establecido en el vigente PEIO 2014-2016. Asimismo, se recogen las citadas nuevas órdenes de bases que continúan recogiendo los aspectos relacionados con el empleo femenino.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
PEIO 2014-2016	Eje1/ Objetivo 1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, desarrollando actuaciones que refuercen las políticas activas de empleo femenino
	Eje1/Objetivo 4	Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo de las mujeres y desarrollando programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras
IET/1157/2014	7 apartado 6	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
IET/1158/2014	7 apartado 4	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino

Identificación de actuaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos que solicitan ayuda donde se evalúa la cantidad a incrementar de dicha ayuda en el caso de creación de empleo femenino; esto dependerá, a su vez, de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

Esta actuación se relaciona con las Medidas 1, 2, 22 y 23 del PEIO.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico de aplicación los municipios mineros (de carbón) tal como se recoge en el plan del carbón, por lo que se limita su aplicación a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y el Principado de Asturias.

Dado que el objetivo básico del programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe tener en cuenta es precisamente la relacionada con las tasas de paro:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TASA DE PARO (%)		
	HOMBRES	MUJERES	MEDIA
Andalucía	34,26	38,82	36,32
Aragón	19,85	21,42	20,57
Asturias, Principado de	21,18	23,46	22,25
Castilla y León	20,70	23,67	22,03
Castilla - La Mancha	26,50	32,69	29,16
Cataluña	22,70	21,77	22,26
Galicia	22,33	21,55	21,96

Fuente: INE, EPA - Tasa de paro 2013 TIV

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, con las excepciones de Cataluña y Galicia, siendo las más acusadas las que se dan en Andalucía y Castilla- La Mancha.

Dado que el objetivo final es la creación de empleo alternativo en las comarcas mineras, y que dentro de este nuevo modelo sea mayor la participación del empleo femenino de lo que tradicionalmente había venido siendo en las zonas mineras, el indicador clave a emplear es el porcentaje de empleo femenino

creado sobre el total de empleo creado, desde el año 2007, año en que se publicó la orden ITC/1044/2007y cuya evolución observamos a continuación:

CONVOCATORIA	EMPLEO FEMENINO (%)
2007	24,10
2008	28,86
2009	43,54
2010	41,15
2011	42,89

Previsión de resultados

En los años 2012 y 2013 no se han producido convocatorias de ayudas, pero los proyectos que se incentivan tienen unos períodos amplios de maduración y se les impone la condición de mantenimiento del empleo durante tres años como mínimo, lo que hace que no se tenga una lectura fiable de la consecución de los objetivos hasta pasado un período mínimo de 4 años.

Sin embargo, sí se puede medir la “intención” de creación de empleo en favor de la mujer ya que en los proyectos aprobados “se propone” creación de empleo femenino. (Cuadro anterior). El objetivo final es que el porcentaje de empleo femenino que se cree crezca hasta el 50 % del empleo total creado y que, con los datos de intención de creación de empleo que se manejan hasta la fecha, parece alcanzable.

Este objetivo es muy ambicioso, ya que no hay que perder de vista que la situación económica y social en las comarcas mineras está marcada por su reestructuración económica. Es decir, la reestructuración da lugar a la pérdida de puestos de trabajos estrictamente mineros y que han de ser recuperados por la creación de empleo alternativo al que este programa presupuestario se aplica. Como la mayoría de los puestos de trabajo que se han perdido por la reestructuración estaban ocupados por hombres, y el objetivo básico del programa es fundamentalmente la creación de puestos de trabajo alternativos a aquéllos que se pierden por la reestructuración en las comarcas mineras, este programa presupuestario incentiva de manera fundamental la creación de empleo para la mujer.

El cumplimiento de los objetivos se está viendo afectado como consecuencia de la crisis económica, que ha producido la desaparición de muchas empresas y con ello la destrucción de empleo femenino.

No obstante, el programa tiene un impacto positivo, ya que de una situación de partida de desigualdad para la mujer, la situación se va equilibrando debido a un progresivo crecimiento del empleo femenino.

Finalmente, hay indicar que próximamente se publicará la primera convocatoria de las citadas órdenes de bases para el desarrollo de proyectos empresariales.

Por ello, en esta ocasión no se establecen objetivos concretos, como los ya citados de alcanzar el 50 % de empleo femenino, pero se espera que el impacto sea positivo como ha ocurrido en la aplicación de las anteriores ayudas públicas.

PROGRAMA 432A: Coordinación y promoción del turismo.

CENTRO GESTOR: Instituto de Turismo de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

El reto fundamental es crear las condiciones necesarias para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a la de los destinos. En definitiva, se trata de conseguir que España sea un destino turístico altamente competitivo, que asegure nuestro liderazgo en el sector y que permita a los agentes económicos que operan en él, recuperar la rentabilidad perdida como elemento necesario para propiciar la inversión y la creación de empleo.

El Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT) se orienta en su desarrollo tanto a los destinos turísticos como al sector privado. Es integral, pues incumbe a las instituciones, a los ciudadanos y a la cultura del país, con una clara necesidad de implicación público-privada y de las Comunidades Autónomas. Actúa potenciando la unidad de mercado, la innovación y los emprendedores, para así mejorar los aspectos débiles del actual modelo. La característica diferencial del plan es que incide en torno a la riqueza de nuestros recursos culturales, siempre sobre la base de una estrecha colaboración con las CC.AA. y el sector privado de la economía. Los objetivos del Plan son:

- Incrementar la actividad turística y su rentabilidad.
- Generar empleo de calidad.
- Impulsar la unidad de mercado.
- Mejorar el posicionamiento internacional.
- Mejorar la cohesión y notoriedad de la marca España.
- Favorecer la corresponsabilidad público-privada.
- Fomentar la desestacionalización del turismo.

El PNIT no es un plan más de los múltiples aprobados en los últimos años. El sector requiere de tomas de decisiones impostergables. Por ello en el PNIT se desglosan medidas a corto y medio plazo. Para un correcto seguimiento del

mismo su cumplimiento se monitorizará con carácter semestral y público durante la legislatura.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 2 y 4	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, mediante el análisis del cumplimiento del título IV de la LOIEMH Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo de las mujeres
	Eje 4/ Objetivo 2	Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico sensibilizando a las empresas y a la sociedad en su conjunto, sobre las ventajas que aporta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de las empresas

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se concretan en crear las condiciones necesarias para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a la de los destinos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2013 el 45,1 % de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En este año la cifra de ocupación femenina en el sector turístico permanece estable (0,0%), después de registrar descensos en los cuatro años anteriores. Los ocupados varones, crecieron en el año 2013 (+0,6 %), después de haber disminuido en 2012.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería, tanto en servicios de alojamiento (59 % del total), como en servicios de comidas y bebidas (50,5 %), y en las agencias de viajes (70,5 %), mientras que los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (82,5 % del total) y en el resto de actividades turísticas (68,1 %).

El 79,2 % de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 64,3 %. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres mientras que en los trabajos con jornada completa predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, en ambos casos su tasa de variación fue del -0,1 %, es decir, prácticamente estabilidad respecto al año anterior, después de los mayores retrocesos habidos en 2012.

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2013 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (-14,4 %), aumentando las que contaban con estudios secundarios (+1,5 %) y superiores (+1,8 %).

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2012; los varones asalariados en turismo crecieron un 7,3 % si contaban con estudios superiores, mientras que disminuyeron (-14,1 %) si tenían estudios primarios, los que poseían estudios secundarios permanecieron casi invariables (-0,3 %).

Previsión de resultados

De todo lo expuesto se espera un impacto positivo de este programa en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 467C: Investigación y desarrollo tecnológico industrial.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa e Instituto de Turismo de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El Programa 467C “Investigación y desarrollo Tecnológico Industrial” se divide en varios Subprogramas en función del órgano encargado de su gestión.

- Subprograma C.1 “Promoción de la Innovación Industrial y Tecnológica”, gestionado por la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.
- Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por el Instituto de Turismo de España.
- El subprograma 467C.2 tiene por objeto el apoyo a la innovación tecnológica en el sector del turismo y desarrolla las medidas incluidas, en este sentido, en el Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT).

Con cargo a la financiación solicitada en el programa 467C, la Secretaría de Estado de Turismo abordará procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centren en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales,

en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos.

Con cargo a este programa presupuestario, la Secretaría de Estado de Turismo realiza una transferencia corriente y otra de capital a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR).

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 2	Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico en general y de las empresas en particular

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se concretan en el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2013 el 45,1 % de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En este año la cifra de ocupación femenina en el sector turístico permanece estable (0,0 %), después de registrar descensos en los cuatro años anteriores. Los ocupados varones, crecieron en el año 2013 (+0,6 %), después de haber disminuido en 2012.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería, tanto en servicios de alojamiento (59 % del total), como en servicios de comidas y bebidas (50,5 %), y en las agencias de viajes (70,5 %), mientras que los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (82,5 % del total) y en el resto de actividades turísticas (68,1 %).

El 79,2 % de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 64,3 %. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres mientras que en los trabajos con jornada completa predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, en ambos casos su tasa de variación fue del -0,1 %, es decir, prácticamente estabilidad respecto al año anterior, después de los mayores retrocesos en 2012.

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2013 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (-14,4 %), aumentando las que contaban con estudios secundarios (+1,5 %) y superiores (+1,8 %).

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2012, Los varones asalariados en turismo crecieron un 7,3 % si contaban con estudios superiores, mientras que disminuyeron (-14,1 %) si tenían estudios primarios, los que poseían estudios secundarios permanecieron casi invariables (-0,3 %).

Previsión de resultados

La participación del Instituto de Turismo de España en el programa 467C de investigación y desarrollo tecnológico industrial se concreta principalmente, como se ha detallado, en inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector turístico, y de creación de estructuras tecnológicas y redes de conocimiento para dotar al sector de mejores instrumentos en su entorno de negocio lo que siempre se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

PROGRAMA 467I: Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, contribuye al desarrollo de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. Esta Acción Estratégica forma parte de la principal herramienta de programación de la política científica y tecnológica del gobierno que es el Plan de Investigación Científica y Técnica de Innovación 2013-2016.

El Programa de gasto 467I tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 1	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, desarrollando actuaciones que consoliden la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo
	Eje 6/ Objetivo 5	Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información, mediante el diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres en el uso de las TIC
		Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina

Identificación de actuaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas del programa Agenda Competitividad que tiene como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos.

Se prevé el desarrollo de actuaciones en línea con las Medidas 5, 152, 154, 155 y 156 del PEIO 2014-2016.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evolución de los últimos años muestra una reducción continua de la brecha digital y una generalización del acceso a la sociedad de la información por parte de hombres y mujeres.

El seguimiento del impacto de este programa de ayudas sobre la actual brecha de género podrá realizarse mediante los informes de seguimiento que se realicen en el Fondo Social Europeo.

Previsión de resultados

En los criterios de evaluación de los proyectos se valora el criterio de que el proyecto vaya dirigido a mujeres en el criterio: "Adecuación del proyecto a las prioridades del programa operativo Adaptabilidad y Empleo del FSE. Colectivos preferentes del FSE", existiendo un umbral mínimo para este criterio, de tal forma que la participación de la mujer sea necesaria para que un proyecto pueda ser estimado, y se ponga adecuadamente en marcha.

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

414B Desarrollo del medio rural

414C Programa de Desarrollo Rural Sostenible

415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros

451O Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

PROGRAMA 414B: Desarrollo del medio rural.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos de este programa se centran en las estrategias de desarrollo rural, para el periodo 2007-2013, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en los ejes que propone el Reglamento (CE) 1698/2005, del Consejo, de 20 de septiembre de 2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de desarrollo rural (FEADER), dentro de la regla del n+2.

Para el ejercicio 2015, las medidas que se instrumentarán serán en su práctica totalidad, las correspondientes al período de programación 2007-2013. El Marco Nacional que se aprobó por la Comisión Europea, a finales del año 2007, y la aprobación, en 2008, de los 17 programas de desarrollo rural, así como el programa de la Red Rural Nacional, determinaron las actuaciones para el ejercicio 2009 y siguientes.

Este programa comprende medidas que se engloban en los ejes establecidos en el mencionado Reglamento (CE) 1698/2005. El mayor porcentaje del presupuesto se aplica a lograr una mejora de la competitividad del sector agrario, con actuaciones destinadas a la reestructuración y desarrollo del potencial físico y de fomento de la innovación, para mejorar la eficacia de la transformación y comercialización de los productos agrarios mediante medidas orientadas a la modernización de explotaciones, mejora de las infraestructuras agrarias, nuevas tecnologías, inversiones en la red viaria, reparación de daños catastróficos y de acciones encaminadas al fomento del conocimiento y a la mejora del potencial humano, tales como formación profesional agraria en cursos y estancias, así como becas de formación para el desarrollo rural. La mayor parte de estas medidas corresponden al eje 1.

El programa también dedica una parte importante de su presupuesto a cofinanciar medidas incluidas en el eje 2, orientadas a la mejora del medio ambiente y del entorno rural.

Por otra parte, el programa comprende otras actuaciones dirigidas a la diversificación de la economía rural, la vertebración del sector rural y la mejora de la calidad de vida de las zonas rurales, de acuerdo con lo propugnado en los ejes 3 y 4 del Reglamento (CE) 1698/2005, FEADER.

El programa 414B pretende conseguir la renovación de activos y el mantenimiento de la población en el medio rural.

Al mismo tiempo, considera una parte fundamental de la estrategia de desarrollo rural la diversificación de la economía rural, con el fin de mejorar la calidad de vida en el medio y la creación de empleo, principalmente a través de la agricultura como actividad económica más relevante en la mayor parte del territorio.

Para la consecución de estos fines el programa comprende acciones encaminadas al fomento del conocimiento y a la mejora del potencial humano, tales como formación profesional agraria en cursos y estancias.

Asimismo, el programa comprende otras actuaciones como, proyectos de las redes de grupos de acción local Leader y Proder, la Red Rural Nacional y ayudas a actividades de la mujer rural.

Actualmente, se está ultimando la programación tanto para el ámbito FEADER como para el Fondo Social Europeo (FSE) del nuevo periodo de programación 2014-2020.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	30	Desarrollo rural
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1 Objetivos 1, 2 y 3	Diversificar la economía del medio rural Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural
	Área prioritaria 2 Objetivos 1 y 2	Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural Promover la corresponsabilidad social
	Área prioritaria 3 Objetivos 1 y 2	Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural
Plan de Diversificación Económica del Medio Rural (En trámite)	Medida 5	Mejorar la visibilidad de las mujeres en el sector agroalimentario
Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo (2007-2013) del Fondo Social Europeo	Eje 1	Mejorar las competencias profesionales de los trabajadores del medio rural. Dar formación permanente a los profesionales de la sociedad rural, mejorando el capital humano Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres

Identificación de actuaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente impulsa actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la mujer en el medio rural, incidiendo especialmente en la formación, asesoramiento, creación de empresas, desarrollo de nuevas tecnologías, fomento del asociacionismo y conciliación. En las ayudas que se enuncian

al describir las medidas, está implícita, de forma directa e indirecta, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

- Medidas financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado:

Los acuerdos y normas nacionales e internacionales recomiendan adoptar políticas activas a favor de las mujeres, a fin de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que incluso en los países desarrollados va por detrás de la igualdad real conseguida en la legislación.

Las mujeres rurales son un colectivo estratégico para el mantenimiento de la población en el territorio, sin embargo se ve afectado de forma más intensa por la desigualdad de género. Las mujeres rurales tienen más dificultades para encontrar trabajo y para conciliar la vida familiar y laboral, debida fundamentalmente a las condiciones del medio en el que viven. Por ello, a fin de mejorar la situación de las mujeres en el sector agrario y que puedan ser partícipes y protagonistas plenas del desarrollo rural, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha puesto en marcha una serie de medidas, como la concesión de ayudas destinadas a la promoción de las mujeres del medio rural y premios de excelencia a la innovación para las mujeres en el medio rural.

- **Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural** (*Orden APA/1899/2006, de 6 de junio por la que se establecen las bases reguladoras, modificada por la orden APA/1028/2007 y por Orden AAA/1055/2014, de 6 de junio,*).

El objeto de estas ayudas es el desarrollo de proyectos realizados por asociaciones, fundaciones, federaciones y otras agrupaciones de mujeres del medio rural, legalmente constituidas como tales, inscritas en el correspondiente Registro Público, sin ánimo de lucro de ámbito estatal, y que contribuyan a la promoción de las mujeres.

Entre las actividades subvencionables están:

- Actividades de asesoramiento para empresas de mujeres mayores de edad y que no hayan alcanzado la edad máxima de jubilación, cuya actividad sea la producción agraria primaria en el medio rural.
- Proyectos de organización de jornadas, nacionales o europeas, de intercambio de conocimientos, concursos, exhibiciones y ferias, y participación en estos eventos para empresas de producción primaria agraria creadas por mujeres en el medio rural.

Hay que actualizar las actuales bases reguladoras al nuevo Reglamento de Exención de las Ayudas en la Agricultura (ABER) que se aplicará desde el 1 de julio de 2014.

- **Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales** (*Orden AAA/ /2014, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales*). (*Está en tramitación*).

Los premios buscan distinguir proyectos nuevos, excelentes, originales e innovadores y actuaciones que reconozcan el trabajo y el papel de las mujeres en el medio rural, y promover la incorporación e inserción laboral de las mujeres en el territorio.

Nueva base reguladora en trámite.

- Medidas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Empleo, Formación y Educación 2014-2020:

- **Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.**

Esta medida busca contribuir a la mejora de las cualificaciones de los profesionales dedicados a la agricultura y actividades afines incluidos técnicos y gerentes.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

Entre los objetivos de las actividades formativas se encuentran las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural: talleres de trabajo colectivo y autoempleo.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad (hasta 20 puntos) a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

Actualmente, se está ultimando la programación del nuevo periodo de programación 2014-2020, respecto al Programa Operativo plurirregional de Adaptabilidad y Empleo, Formación y Educación 2014-2020.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas sólo el 30 por ciento del total. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere, hay desigualdades en detrimento de la mujer. Asimismo, sigue siendo muy baja la presencia de la mujer en las entidades asociativas, en especial en puestos de toma de decisiones.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, ya que sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, agravándose aún más por el hecho de que en muchos pueblos existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinados espacios territoriales no se dispone de las nuevas tecnologías, lo que conlleva en muchas ocasiones una insuficiente información y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para el desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo,

aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

En relación con las Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural:

- Nº de empresas de producción primaria agraria asesoradas.
- Nº de mujeres rurales que han participado en las distintas jornadas, concursos, exhibiciones y ferias.

En relación con los Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales:

- Porcentaje de número de proyectos galardonados que tienen una destacada incidencia en la valoración y reconocimiento de los colectivos de mujeres en relación con el número de proyectos subvencionados del año anterior.

En relación con las Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan casi en su totalidad a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje del número alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.

PROGRAMA 414C: Programa de Desarrollo Rural Sostenible.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre sobre desarrollo rural sostenible tiene como instrumento de aplicación el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS), que comprenderá un conjunto de actuaciones y medidas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de desarrollo del medio rural.

Dicha Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural.

El PDRS fue aprobado por el Real Decreto 752/2010, de 4 de junio, por el que se aprueba el primer programa de desarrollo rural sostenible para el período 2010-2014 en aplicación de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. La aplicación territorial de este Programa se realiza a través de los Planes de Zona Rural, que deben elaborar las Comunidades Autónomas en las zonas rurales que hayan calificado de acuerdo a unos criterios comunes de ruralidad. En estos Planes se incluyen las actuaciones necesarias, tanto de competencia estatal como autonómica, que deberán concertarse entre las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, para permitir el desarrollo sostenible de cada territorio tras un exhaustivo análisis y estudio que dé a conocer sus necesidades en los diferentes ámbitos de la sostenibilidad (ambiental, social y económico).

Por diversas circunstancias solo se encuentran vigentes los planes de zona de La Rioja y Galicia, Comunidades Autónomas con las que se firmaron los correspondientes convenios específicos de colaboración.

A fecha de hoy se cuenta con un borrador de ley reformada, en la que se han mantenido los mismos contenidos y filosofía en materia de género, e incluso incorpora contenidos de la Ley 19/1995, de 18 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias y de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEHM 3/2007	28.2	Sociedad de la información
	30	Desarrollo rural
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1 Objetivos 1, 2 y 3	Diversificar la economía del medio rural Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural
	Área prioritaria 2 Objetivos 1 y 2	Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural Promover la corresponsabilidad social
	Área prioritaria 3 Objetivos 1 y 2	Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural
Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.	1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural
	2	Objetivos
	7	Atención social prioritaria
	8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres

Identificación de actuaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, acordó impulsar de forma decidida actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, refuerzan la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural en su artículo 7: Atención social prioritaria, establece lo siguiente: *“El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad”*.

En el apartado II de su Preámbulo, párrafo 7, la Ley determina que: *“La adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente en lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes”*.

A su vez, en su Artículo 8, se dice: Igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Ley señala: *“Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.”*

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible se configura como el instrumento principal para la planificación de la acción de la Administración General del Estado en relación con el medio rural y se elaboró en coordinación con las Comunidades Autónomas. Este Programa incluye una serie de medidas, tanto de competencia estatal como autonómica, que se ejecutarán en las diversas zonas rurales que se hayan definido y delimitado. En este sentido las actuaciones se instrumentarán mediante inversión directa de la Administración, convenios entre diversas Administraciones o con familias y subvenciones en concurrencia competitiva.

El Programa establece que las medidas autonómicas instrumentadas mediante subvenciones para que puedan ser concertadas y cofinanciadas entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, deben cumplir una serie de determinaciones y requisitos, que engloban la perspectiva de género en los siguientes términos:

- Las bases y las convocatorias se realizarán preferentemente de forma singularizada para cada zona rural, o excepcionalmente para la totalidad de las mismas, pero en estos casos deberá diferenciarse claramente tanto el presupuesto previsto para cada zona rural como las demás especificidades zonales sobre el objeto, la orientación y la tipología de las acciones subvencionables y la cuantía de las ayudas, todo de acuerdo con las previsiones de los correspondientes Planes de Zona rural.
- Siempre que ello sea compatible y coherente con la naturaleza y objetivos de la medida, las bases reguladoras de estas subvenciones co-financiables, deben incluir entre los criterios para su otorgamiento y determinación de la cuantía, los requisitos necesarios para priorizar las solicitudes realizadas por mujeres, o las realizadas por empresas que en caso de resultar beneficiarias, se comprometan a mantener en la

zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50 % de mujeres o que reserven un cupo determinado para personas con discapacidad.

Esto supone que las medidas autonómicas incluidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible tienen la obligación de priorizar a las mujeres.

Como se ha expuesto anteriormente, debido a la situación económica del país y a otras circunstancias, la elaboración de los Planes de Zona por parte de las Comunidades Autónomas no se ha completado, por lo que únicamente se encuentran en vigor los correspondientes a las CCAA de La Rioja y Galicia.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Ver Programa 414 B

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414C, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS) es un instrumento para la aplicación de la nueva política rural en España, y se aplicará territorialmente de manera priorizada con la colaboración de todas las Administraciones Públicas, los agentes sociales, económicos y ambientales, así como de toda la sociedad civil en general con interés en el desarrollo sostenible del medio rural.

El PDRS incluye 102 actuaciones de todo tipo y carácter sectorial; a nivel estatal se han incluido 49 medidas de 9 Departamentos Ministeriales, y a nivel autonómico se recogen 52 actuaciones que serán cofinanciadas y concertadas al 50% entre el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y las Comunidades Autónomas, según una senda financiera atribuida a cada Comunidad Autónoma atendiendo a sus propias características rurales. De ellas, cabe destacar 16 actuaciones autonómicas por ser actuaciones que tienen obligada integración del enfoque de género, además de existir actuaciones específicas para las mujeres.

Se pretende proponer a las Comunidades Autónomas que faciliten los datos para poder elaborar el siguiente indicador para cada una de las actuaciones autonómicas:

Porcentaje de los proyectos subvencionados que priorizan y/o apoyan de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres.

PROGRAMA 415B: Mejora de estructuras y mercados pesqueros.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Pesquera.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa *Mejora de estructuras y mercados pesqueros* se corresponde con la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de protección y conservación del mar y del dominio público marítimo-terrestre, así como con la participación en la planificación de la política de investigación en materia de biodiversidad de los ecosistemas marinos; todo ello desde una perspectiva que haga compatible la importancia estratégica del litoral español para el desarrollo económico y social con la necesidad de preservar el medio marino y evitar su degradación, en el marco de la política comunitaria sobre gestión integrada de las zonas costeras.

Así pues, el programa tiene como objetivo esencial hacer compatible la política de conservación de la biodiversidad con el desarrollo pesquero sostenible del medio marino, a través de una adecuada política de ordenación pesquera, estableciendo medidas estructurales esenciales para el desarrollo de las actividades del sector pesquero. Para ello, las actividades de este programa se estructuran en tres áreas: Gestión de la Política estructural y de ordenación y planificación de la flota, Economía pesquera y Control e inspección.

En lo que a políticas de igualdad se refiere, la Dirección General de Ordenación Pesquera (DGOP), encargada de la gestión del Programa 415B, ejerce, a través de la Subdirección General de Economía Pesquera, la función de *planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero*.

En este sentido, dentro del área de Economía Pesquera, la DGOP ha establecido como objetivo la *innovación, la diversificación y, más concretamente en materia de Igualdad, el desarrollo de las políticas de integración*; un objetivo, este último, que se materializa mediante la *promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el sector pesquero*, a través de los trabajos desempeñados por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa está destinado a financiar las ayudas previstas en el Reglamento (UE) N° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) que establece las normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca, incluidas aquellas destinadas a la integración y desarrollo del principio de igualdad.

B) Identificación de Objetivos y actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art. 30	Desarrollo rural ³
PEIO 2013-2016	Eje 6/ Objetivo 7	Promover el emprendimiento de las mujeres en el ámbito del medio rural y pesquero, así como de sus asociaciones y redes de emprendedoras
		Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del medio rural y pesquero, fomentando el asociacionismo y la mayor presencia de las mismas en los órganos directivos
APL reforma Ley 3/2001 de Pesca	Art.3 bis.	Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Identificación de actuaciones previstas.

- En primer lugar, el presente programa perseguirá el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si bien este artículo hace referencia al “desarrollo rural”, las actuaciones contempladas en él resultan de aplicación directa al ámbito pesquero. Por tanto, aunque en dicho artículo solo se haga referencia específica a las mujeres del sector agrario, desde la DGOP se dispondrán actuaciones de similar orientación destinadas a las mujeres pesqueras.

Así pues, la DGOP pretenderá conseguir en el sector pesquero los siguientes objetivos específicos y actuaciones:

- **el reconocimiento del trabajo de las mujeres del sector pesquero** (en transposición al ámbito pesquero de las medidas previstas en art. 30, apartado 1 de la LOEIMH).
 - Concretamente, se realizarán actuaciones de visibilidad como el diagnóstico, la recopilación estadística y la búsqueda de indicadores de género relacionados con la situación sociolaboral de las profesionales del mar, que sirvan para poner de manifiesto la importancia de su contribución al sector; el desarrollo de publicaciones divulgativas sobre los diferentes grupos de mujeres del sector; la organización de encuentros y congresos en los que se den cita representantes de dichos colectivos femeninos y otros agentes sectoriales, o la puesta en marcha de iniciativas como el proyecto PNE 40905 de “Confección y mantenimiento artesanal de artes y aparejos de pesca”, desarrollado conjuntamente con AENOR y las asociaciones de rederas del norte de España, para hacer visible la calidad del trabajo artesanal realizado por este colectivo.
- **mejorar el nivel educativo y de formación** de las mujeres del sector pesquero, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones (art. 30.2 de la LOEIMH).
 - Concretamente, se impulsará la participación de las mujeres del sector en seminarios, congresos o talleres formativos que les permitan adquirir/ampliar conocimientos en distintas materias, especialmente en aquellas relacionadas con el empleo, el emprendimiento, el asociacionismo y el liderazgo.
- **promover nuevas actividades laborales** que favorezcan el trabajo de las mujeres en el sector pesquero (art. 30.3 de la LOEIMH).

³ En el caso del programa 415B, aplicados al ámbito pesquero.

- Concretamente, desde la DGOP se apoyará la diversificación de actividades dentro del sector y un seguimiento de la misma en las áreas de turismo, transformación y comercialización, medio ambiente y social, prestando especial atención a los colectivos de mujeres como impulsoras/promotoras de nuevas actividades y modelos de negocio en este sentido.

- **fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación** mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer pesquera, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible (art. 30.5 de la LOEIMH).

Concretamente, se promoverá la difusión de contenidos específicos dirigidos a las mujeres del sector a través de las nuevas tecnologías (página web de la Red Española de Mujeres del Sector Pesquero, boletines electrónicos mensuales de la Red, etc.), así como la implicación de las propias mujeres en el diseño y propuesta de dichos contenidos, previendo, no obstante, la comunicación directa (vía telefónica o presencial) cuando las destinatarias no dispongan de medios de acceso o no estén familiarizadas con las TIC.

Las actuaciones descritas anteriormente serán llevadas a cabo, fundamentalmente, a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP). Hasta el momento, en anteriores ejercicios presupuestarios, parte de los trabajos a través de los cuales se han materializado algunas de estas actuaciones se realizaron a través de Encomiendas de Gestión; concretamente, a través de la **Encomienda para la Diversificación e igualdad de oportunidades en el sector pesquero**, en la cual se enmarca la REMSP, y que finalizó en mayo de 2014.

Estos trabajos tendrán continuidad en dos nuevas Encomiendas de Gestión, por medio de las cuales se abordarán las actuaciones en materia de igualdad descritas en la presente memoria de impacto de género (tanto las previstas en cumplimiento de los objetivos específicos de la LOEIMH 3/2007, como de aquellos que se derivan del eje 6, objetivo 6.7 del PEIO 2014-2016 y que se detallan más abajo). Dichas Encomiendas para el periodo 2015/2016, como continuación a las que proceden de 2014/2015 y que llegan hasta el 31 de mayo de 2015, son:

- **Seguimiento de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero**, cuyo objeto es dar servicio a todas las actuaciones que se estén desarrollando o se pongan en marcha en materia de mujeres e igualdad de oportunidades, y que contará con el siguiente presupuesto:
 - Anualidad 2015 (previsiblemente de 1 junio a 19 diciembre): **45.000 euros**.
 - Anualidad 2016 (previsiblemente de 20 de diciembre a 31 de mayo): **55.000 euros**.
- **Seguimiento del Observatorio de la Diversificación Pesquera y Acuícola**, cuyo objeto es realizar el seguimiento de la diversificación pesquera a través del Observatorio de diversificación Pesquera y acuícola, entre otras actuaciones, y que contará con el siguiente presupuesto:
 - Anualidad 2015 (previsiblemente de 1 de junio a 19 de diciembre): **25.000 euros**.
 - Anualidad 2016 (previsiblemente del 19 de diciembre a 31 de mayo): **25.000 euros**.

- En segundo lugar, para el cumplimiento de los preceptos contenidos en el objetivo 6.7. del PEIO, se han definido las siguientes actuaciones, que se detallan a continuación, con la numeración que figura en el PEIO (182, 184, 186, 187 y 188). No obstante, es importante aclarar que aunque en términos generales muchos de los objetivos y líneas de actuación específicas establecidas en el objetivo 6.7 del PEIO para el medio rural podrían ser extrapolables al ámbito de la pesca, en este programa 415B solo se hará referencia a aquellos que contienen una mención directa y expresa a las mujeres del sector pesquero, para cuya consecución se van a impulsar una serie de medidas. Por tanto, en virtud de este objetivo 6.7, enmarcado en el *Eje 6 “Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales”*, la DGOP diseñará, planificará e implementará actuaciones orientadas a promover el desarrollo de las mujeres en el sector pesquero, propiciando fundamentalmente los siguientes dos objetivos específicos con sus respectivas líneas de actuación:

- **Promover el emprendimiento de las mujeres del sector pesquero:**

Medida 182. Realizar un estudio cualitativo y cuantitativo que permita visibilizar la realidad de las mujeres en el sector pesquero

La DGOP ha encomendado al Centro Tecnológico del Mar – Fundación CETMAR la realización de un análisis estadístico que identifique, mediante datos actuales, el nivel de empleo femenino en la actividad pesquera y acuícola, tanto en las distintas comunidades autónomas como en el conjunto del territorio español, de manera que puedan ofrecerse unas estadísticas de referencia acordes con la realidad actual. Se trata de estimar cuantitativamente la participación de las mujeres en las distintas áreas de la actividad pesquera y acuícola, dada la importante carencia de estadísticas oficiales que reflejen realmente el trabajo que estas desempeñan y su grado de representación como fuerza laboral en el sector. Esto es debido a que, en muchos casos, estos datos no aparecen desagregados por sexo o existen diferentes regímenes de afiliación que dan lugar a cifras muy heterogéneas.

Para ello, se ha firmado con CETMAR el ***contrato menor para el Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola*** cuenta con una dotación presupuestaria de **21.719,50 euros** para el año 2014. No obstante, los trabajos de dicho contrato tendrán continuidad en 2015, ya que dichas estadísticas servirán para profundizar en el diagnóstico de situación que forma parte del Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible de la Actividad Pesquera y Acuícola 2014-2020.

- **Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del sector pesquero:**

Medida 184. Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de organizaciones pesqueras y grupos de acción local:

A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, y en colaboración con otros organismos dedicados al fomento de la Igualdad, se impulsarán actuaciones de sensibilización y concienciación, orientadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como a promocionar la paridad en las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca.

Una de las principales actuaciones en este sentido será la solicitud de datos, por parte de la Subdirección General de Economía Pesquera y a través de cuestionarios, a fin de recabar información acerca de las agrupaciones del sector, la distribución por género de sus asociados, la representatividad igualitaria en sus órganos directivos, así como los criterios de fomento de la igualdad en la selección de los proyectos puestos en marcha, los indicadores de género o la existencia de planes o estrategias de igualdad.

Esta información será analizada e incorporada al Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2014-2020, donde se formularán recomendaciones al respecto y, posteriormente, se llevará a cabo un seguimiento, en base a ciertos indicadores, para evaluar su grado de cumplimiento.

Medida 186. Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres pesqueras, de cara, especialmente, a favorecer su incorporación a aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde están infrarrepresentadas:

A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero se facilitará el acceso de las mujeres a información online mediante la reestructuración y mejora de la página web de la Red, de cara a hacerla más fácil e intuitiva.

Al mismo tiempo, se impulsará un mayor grado de implicación y colaboración de las mujeres del sector en el proceso de elaboración de contenidos, buscando que sean ellas quienes aporten información documental y/o gráfica para ser incorporada a la web, o mediante la creación de nuevas secciones en las que ellas sean las protagonistas.

Por otro lado, y de cara a favorecer la incorporación de las mujeres en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo, se impulsarán actuaciones destinadas a facilitar el emprendimiento femenino y el acceso al mercado laboral a través de la diversificación de actividades, dado que se demuestra que las mujeres están siendo, en los últimos años, las principales impulsoras de nuevas líneas de negocio complementarias a la actividad pesquera.

Asimismo, y a través del Observatorio de la Diversificación Pesquera y Acuícola, se recabará información sobre estas iniciativas diversificadoras a fin de proporcionar un conocimiento más exhaustivo sobre esta nueva realidad; de manera que sea posible, por ejemplo, evaluar la evolución de la diversificación, recoger información sobre nuevas actividades, extraer conclusiones o proponer medidas acordes con las situaciones que puedan ir generándose.

Del mismo modo, se organizarán jornadas que sirvan de punto de encuentro y diálogo entre los agentes sectoriales relacionados con la diversificación y el emprendimiento, y en los que tengan especial protagonismo las mujeres del sector, propiciando el intercambio de experiencias y buenas prácticas sobre proyectos de esta naturaleza.

Mención especial merece aquí la celebración de una nueva edición del Congreso nacional de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, donde se abordarán los principales temas de interés de la Red (incluida la formación, el emprendimiento o el acceso a las nuevas tecnologías) y se fomentará el diálogo e intercambio de experiencias entre colectivos de mujeres del sector llegados de distintas partes de España, y también entre instituciones y resto de agentes sectoriales.

Medida 187. *Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del sector pesquero en el uso de las TIC y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros):*

A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero se ejecutarán actuaciones encaminadas a promover una mayor familiarización de las mujeres del sector pesquero con el uso de las nuevas tecnologías, no solo a través de la web de la Red, como se ha comentado anteriormente, sino dando continuidad a otras actuaciones como es el caso del Boletín informativo de carácter mensual, cuya finalidad es la de informar a los miembros, a través de medios telemáticos, sobre las actuaciones de la Red y de otras iniciativas emprendidas por colectivos o entidades de mujeres del sector.

A través de este boletín, o por medio de otras publicaciones electrónicas, y también en las propias jornadas que se organicen desde la Red, se darán a conocer y se podrán de relieve iniciativas relacionadas con las TIC y se aumentará el enfoque tecnológico para combatir la brecha digital de género y favorecer la creación de redes que posibiliten el intercambio de experiencias en materia de nuevas tecnologías.

Medida 188. *Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector pesquero:*

Aunque desde el año 2009 la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero se ha ido nutriendo de miembros que le han conferido una mayor representatividad a nivel estatal, se considera necesario seguir fomentando el asociacionismo y la capacidad de liderazgo de las mujeres.

Para ello, se continuarán realizando las actuaciones oportunas para impulsar la creación de una Federación Nacional de Mujeres Profesionales del Mar. Así, desde la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero se prestará toda la colaboración necesaria para promocionar y ayudar a asentar las bases de dicha Federación, trabajando conjuntamente con otros Departamentos ministeriales u organismos que velan por el desarrollo de la igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres, con la finalidad de incrementar el liderazgo de la mujer en la actividad pesquera y acuícola, defender los derechos y propuestas de las mujeres del sector con mayor notoriedad, y posibilitar el acceso a las mujeres a los procesos de toma de decisiones vinculados a las negociaciones de los distintos marcos normativos.

Como se ha comentado, todas estas actuaciones se llevarán a cabo a través de dos Encomiendas de Gestión, una para el **Seguimiento de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero** y otra para el **Seguimiento del Observatorio de la Diversificación Pesquera y Acuícola**, correspondientes al periodo 2015/2016 como continuación de las que proceden de 2014/2015 y que llegan hasta el 31 de mayo de 2015. (El presupuesto estimado para estas encomiendas puede verse en el apartado 1.-) del subepígrafe “identificación de actuaciones previstas”).

- En tercer lugar, el **Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado**, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el pasado 25 de abril de 2014, ha supuesto un nuevo marco de referencia legal para la aplicación del principio de igualdad en el sector pesquero. Así, con la introducción de un nuevo artículo, el 3 bis. sobre “**Igualdad de trato y oportunidades**”, se impone la obligatoriedad de que las actuaciones y medidas contenidas en dicha ley respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades

entre mujeres y hombres para evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

En virtud de lo dispuesto en este artículo 3 bis., todas las actuaciones que en el marco de la citada ley se emprendan desde la DGOP (como las descritas a lo largo del presente subepígrafe sobre “Identificación de actuaciones previstas”) cumplirán con este principio; especialmente aquellas con las que se persiga mejorar la situación socioeconómica de la población en los territorios donde se desarrolla la actividad pesquera y acuícola.

- Por último, y al margen de la normativa y los planes específicos en materia de igualdad recogidos en la columna primera de la tabla de objetivos, es necesario destacar también que el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) (Reglamento [UE] Nº 508/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca), establece los siguientes objetivos relacionados con la igualdad en el sector pesquero, para los que se contemplan ayudas:
 - **El trabajo en red y al intercambio de experiencias y mejores prácticas** entre los grupos de interés, entre ellas las organizaciones dedicadas a **promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a promover el papel de la mujer en las comunidades de pescadores y a promover a los grupos infrarrepresentados** que participan en la pesca costera artesanal o en la pesca a pie (*Artículo 29: Fomento del capital humano, creación de empleo y diálogo social*).
 - **El trabajo en red y al intercambio de experiencia y mejores prácticas** entre empresas u organizaciones profesionales acuícolas y otras partes interesadas, como los organismos científicos y técnicos o los dedicados a **fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. (*Artículo 50: Promoción del capital humano y del trabajo en red*).

Asimismo, el Reglamento subraya que “en todas las fases de ejecución del FEMP, la Unión debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Por su parte, la Dirección General de Ordenación Pesquera ha tenido en cuenta estos objetivos a la hora de definir sus actuales líneas de actuación en materia de igualdad, de entre las cuales destacan, por su especial relevancia, las siguientes (que tendrán continuidad, bien en cuanto a su desarrollo, bien en cuanto a su seguimiento, en los próximos ejercicios presupuestarios):

- El mantenimiento de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero como herramienta clave para fortalecer la posición de las mujeres en el sector, contribuyendo a la visibilización y al intercambio de información, experiencias y mejores prácticas entre los diferentes colectivos de mujeres que forman parte de la actividad pesquera.
- Continuar los trabajos previstos en el marco del convenio de colaboración suscrito entre la Secretaría General de Pesca y el Instituto de la Mujer, con una vigencia de dos años, prorrogables, para fomentar el desarrollo de actuaciones que promuevan la igualdad en el sector pesquero y acuícola.
- Elaboración y difusión del Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2014-2020), en coordinación y con la participación de las comunidades autónomas y el Instituto de la Mujer. Este Plan, en redacción y

concertación a lo largo de 2014, fijará las actuaciones en materia de igualdad que deben aplicarse para la consecución de los ejes prioritarios y objetivos estratégicos, por parte de los distintos entes involucrados en su implementación como son las Administraciones Públicas y los agentes sectoriales: cofradías de pescadores, Grupos de Acción Local de Pesca, organizaciones de productores y principales asociaciones del sector. Por tanto, de cara a la elaboración de la memoria de impacto de género de los próximos ejercicios presupuestarios podrá identificarse dicho Plan Estratégico de Igualdad de Género en la tabla de objetivos como marco de referencia específico para el programa 415B.

- Coordinación entre la Subdirección General de Economía Pesquera y la Subdirección General de Política Estructural en la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que la evaluación intermedia del Fondo Europeo de Pesca ha puesto en evidencia la limitada repercusión que ha tenido el FEP en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en este sector.

Así se expresa en el Informe *Las mujeres en la pesca: una perspectiva europea*, del Parlamento Europeo. En este sentido, el futuro Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) debe suponer un paso más en el avance hacia este objetivo. Para ello, este informe europeo aporta las siguientes recomendaciones prácticas, las cuales, como se desprende de todo lo expuesto en este subepígrafe, también han sido consideradas en la formulación de las actuaciones presentes y futuras de la DGOP en materia de igualdad:

- Mejora de las estadísticas sobre empleo en el sector, armonizando las categorías usadas para recopilar datos y ampliar la obligación de desagregar los datos por sexo en todos los subsectores, también en el de las capturas.
- Introducción de indicadores que permitan cuantificar la contribución de los miembros no remunerados de las familias de pescadores en la actividad de la empresa, que afecta principalmente a las mujeres.
- Apoyar a través de los Fondos Estructurales a las mujeres y organizaciones de mujeres pesqueras, ya que deben adquirir confianza y acceder al espacio público, una condición esencial para la igualdad de género en el sector.
- Facilitar el acceso de las organizaciones de mujeres a los procesos y estructuras de toma de decisiones en este sector y dependientes de iniciativas de la UE, para que se tengan en cuenta sus necesidades.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Desarrollo rural ^{**4}
Promover el emprendimiento de las mujeres del sector pesquero
Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del sector pesquero
Respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

⁴ Desarrollo en el sector pesquero.

Para estimar el impacto de género de este programa presupuestario se establecerán una serie de indicadores, principalmente cuantitativos, en base a los objetivos específicos planteados en el apartado B, y que se recogen nuevamente en la tabla anterior.

Como paso previo, es necesario analizar la situación de partida en relación al grado de emprendimiento de las mujeres del sector pesquero (primer objetivo específico del objetivo 6.7 del PEIO), lo que implica comenzar, en primer lugar, por evaluar el nivel de empleo femenino en el sector. En este sentido, según los últimos datos recogidos por el Instituto Social de la Marina, en 2013 el número de afiliadas al Régimen Especial de trabajadores del Mar era de 6.010 mujeres, lo que sobre el total de afiliados (que asciende a 34.404 personas) supone un 17,46%.

Pese a que el número de mujeres que trabajan en el sector pesquero ha descendido respecto a 2012, año en el que se registraban 8.876 mujeres, el porcentaje que estas representan sobre el total de personas empleadas en el sector pesquero se ha incrementado, ya que en 2012 suponían el 15,38% sobre el total del empleo en el sector.

FUENTE: *Afiliadas al Régimen Especial de trabajadores del Mar (RETM)*. Datos del ISM, 2013.

AFILIADOS RETM 2013	
ANDALUCÍA	118
ASTURIAS	77
C. MADRID	29
C. VALENCIANA	50
CANARIAS	39
Total: CANTABRIA	91
Total: CATALUÑA	73
Total: GALICIA	5.318
Total: ILLES BALEARS	21
Total: MURCIA	14
Total: PAÍS VASCO	180
TOTAL MUJERES	6.010
TOTAL HOMBRES Y MUJERES	34.404

Fuente: ISM

De estos resultados se desprende que las mujeres están incrementando poco a poco su presencia en el sector, y no representa un porcentaje tan reducido como el que normalmente se obtiene al consultar otras fuentes y series estadísticas. Así, por ejemplo, si se utiliza como fuente la Encuesta de Población Activa en Pesca y

Acuicultura del INE, la representatividad de las mujeres como fuerza laboral dentro del sector es más pequeña, quedando reducida a un 5,6% del total en 2013.

FUENTE: *Encuesta de Población Activa*

Activos por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. (Unidades: Miles de personas y porcentaje).

	AMBOS SEXOS					
	VALOR ABSOLUTO			PORCENTAJE		
AÑOS	2013	2012	2011	2013	2012	2011
03 Pesca y acuicultura	41,8	44,0	38,0	0,2	0,2	0,2

FUENTE: *Encuesta de Población Activa*

Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. (Unidades: Miles de personas y porcentaje).

PESCA Y ACUICULTURA																	
AMBOS SEXOS						HOMBRES						MUJERES					
VALOR ABSOLUTO			PORCENTAJE			VALOR ABSOLUTO			PORCENTAJE			VALOR ABSOLUTO			PORCENTAJE		
2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011	2013	2012	2011
37,2	40,5	34,3	0,2	0,2	0,2	31,5	34,9	28,7	0,3	0,4	0,3	5,6	5,5	5,6	0,1	0,1	0,1

Por último, si acudimos al propio Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente como fuente, las estadísticas de empleo femenino en el sector también arrojan resultados distintos.

FUENTE: *Encuesta Económica de Pesca Marítima.* MAGRAMA. Año 2012.

ESTRATOS	POBLACIÓN	MUESTRA	MUJERES	UTA	HOMBRES	UTA	TOTAL	UTA
Total Aguas Nacionales	8.448	250	525	1.238	20.530	25.555	21.055	26.791
Total Aguas No Nacionales	479	96	170	199	10.214	8.680	10.383	8.878
TOTAL	8.927	346	694	1.436	30.744	34.235	31.438	35.669

* UTA: Empleos Equivalentes a Jornada Completa (considerando una jornada medial anual de 1.800 horas)

* Estratos agrupados por motivos de secreto estadístico

FUENTE: *Empleo y actividad en acuicultura por sexo y estrato.* MAGRAMA. Año 2012 (p).

ESTRATOS	POBLACIÓN	HOMBRES	UTA	MUJERES	UTA	TOTAL	UTA
Acuicultura Marina	5.101	12.923	3.883	6.047	1.202	18.970	5.085
Acuicultura Continental	211	746	519	175	140	921	659
TOTAL	5.312	13.670	4.401	6.222	1.342	19.892	5.743

* NOTA: (P) Provisional

Por tanto, según datos del MAGRAMA, en 2012 trabajaban en el conjunto del sector pesquero y acuícola un total de 55.561 personas; de los cuales 7.658 (13,7%) eran mujeres. Pero si analizamos las cifras de empleo “a bordo”, vemos que las mujeres representan únicamente un 3,33% del total de personas embarcadas.

FUENTE: Empleo “a bordo” por sexo. MAGRAMA. Año 2012.

ESTRATOS	POBLACIÓN	MUESTRA	HOMBRES	UTA	MUJERES	UTA
Total Aguas Nacionales	8.448	250	1.109	401	25.404	20.447
Total Aguas no Nacionales	479	96	0	0	9.453	7.888
TOTAL	8.927	346	1.109	401	33.282	29.901

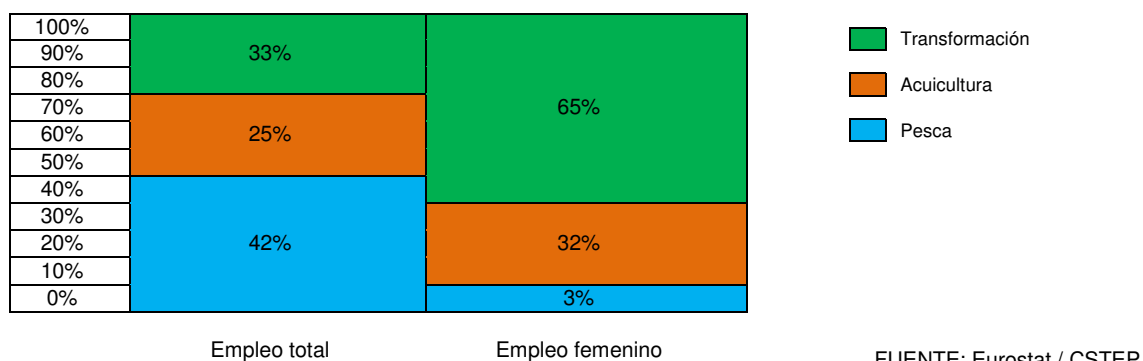
La disparidad de cifras estadísticas en el sector es resultado de los diferentes subsectores y regímenes de afiliación que abarca, así como de la falta de un criterio único a la hora de contabilizar el número de trabajadores presentes en este ámbito de actividad. Asimismo, son muchas las fuentes que todavía hoy no desagregan los datos por sexos, lo que dificulta aún más la estimación de la participación de la mujer en el sector en términos de empleo⁵.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que el nivel del empleo femenino se distribuye de forma muy distinta en los diferentes subsectores de actividad. En el sector extractivo, las mujeres representan el 4,02% del total, mientras que su ocupación en la acuicultura sube hasta el 31,27% y en el sector de la transformación y comercialización se estima (ya que no existen estadísticas oficiales desagregadas por sexo) que alcanza un 67%⁶. Además, estos resultados coinciden a nivel de todos los Estados miembros de la Unión Europea, como demuestra el siguiente gráfico basado en datos de Eurostat. De ahí, que como bien se apuntaba al principio, se puede afirmar que las mujeres suponen una gran contribución al crecimiento económico del sector pesquero y acuícola, aunque sea difícil cuantificar mediante cifras reales su aportación como fuerza laboral. De esta

⁵ Según el informe *Las mujeres en la pesca: una perspectiva europea*, “el análisis de las estadísticas evidencia las disparidades existentes entre las dos principales fuentes de datos, EUROSTAT y CCTEP, en materia de empleo en general y la total ausencia de datos para un determinado número de Estados miembros. En lo que respecta al empleo de las mujeres, es complicado fiarse de estas estadísticas para establecer una imagen general del empleo femenino en el sector de la pesca y la acuicultura ya que no existen cifras sobre el número de mujeres solo en el sector de la captura. Las estadísticas europeas sobre el empleo, el único indicador social tomado en consideración por la PPC, son deficientes y más aún cuando se trata de obtener datos desglosados por sexo, puesto que a menudo no están desglosados por sexo y están fragmentados en el tiempo.

⁶ A nivel europeo, según datos de Eurostat, en el sector de la transformación las mujeres representan más de la mitad de los empleos ocupados (56,6 % para el conjunto de los 17 Estados sobre los que se dispone de datos).

situación, resulta la identificación de la actuación **182** (*Realización de un estudio cualitativo y cuantitativo que permita visibilizar la realidad de las mujeres en el sector pesquero*), propuesta en el epígrafe B, con la que se tratará de subsanar, en la medida de lo posible, esta carencia estadística.



Asimismo, es necesario atender a la tipología de empleo, por ello en la siguiente tabla se reflejan las distintas categorías laborales y jornadas de trabajo, en base a datos elaborados por el MAGRAMA para 2012. No obstante, solo existen datos desagregados en el sector de la acuicultura.

FUENTE: *Encuesta de establecimientos de acuicultura*. Empleo acuicultura. Número de unidades de trabajo anual (UTA) y personas, por sexo, jornada y tipo de empleo. MAGRAMA. Año 2012.

JORNADA	EMPLEO	MUJERES	UTA	HOMBRES	UTA	PERSONAS	UTA
Completa	No asalariados	4.739	722	6.383	1.570	11.122	2.292
	Administrativos	249	71	55	42	304	113
	Técnicos superiores y medios	139	108	340	261	479	369
	Personal operario especializado	241	137	1.792	1.111	2.033	1.248
	Personal operario no especializado	500	232	3.908	1.212	4.408	1.444
	Otros	4	1	28	18	32	19
Parcial	No asalariados	189	30	367	80	556	110
	Administrativos	14	4	7	3	21	7
	Técnicos superiores y medios	3	1	76	6	79	7
	Personal operario especializado	19	12	206	30	225	42

JORNADA	EMPLEO	MUJERES	UTA	HOMBRES	UTA	PERSONAS	UTA
	Personal operario no especializado	123	22	504	65	627	87
	Otros	2	1	4	3	6	4
TOTAL GENERAL		6.222	1.341	13.670	4.401	19.892	5.742

* UTA: Nº personas que trabajan a tiempo completo durante todo el año.

Es más complicado aún medir el nivel de emprendimiento femenino propiamente dicho dentro del sector, ya que no existen datos concretos que puedan servir a modo de indicadores respecto al volumen de proyectos empresariales o de nuevos negocios puestos en marcha por las mujeres que participan en los diferentes subsectores de la actividad pesquera.

Para solventar esta falta de datos, la Secretaría General de Pesca ha creado el Observatorio de la Diversificación Pesquera y Acuícola, que llevará a cabo un análisis más exhaustivo en este sentido, en tanto que, como ya se ha señalado, se detecta que en los últimos años las mujeres están actuando, a través de la diversificación, como principales promotoras del emprendimiento en el sector; aunque todavía se sitúan bastante por debajo de los niveles que se considerarían como adecuados desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades. Así lo refleja el siguiente gráfico extraído del informe *Las mujeres en la pesca: una perspectiva europea*, que pese a proporcionar datos sólo a nivel europeo, también puede actuar a modo de indicador útil para evaluar este aspecto y extrapolar la información a la realidad española.

FUENTE: *Proporción de proyectos dirigidos por o destinados a las mujeres en una muestra de 55 FLAG*. Elaboración personal resultado de la encuesta para el informe *Las mujeres en la pesca*:

TIPO DE PROYECTO	Nº DE PROYECTOS	% DEL TOTAL	PRESUPUESTO MEDIO POR PROYECTO (C)
Proyectos de los FLAG	1698	100	90.000
Proyectos individuales dirigidos por mujeres	185	11	48.000
Proyectos colectivos de agrupaciones de mujeres	76	4,50	22.000
Otros proyectos destinados a las mujeres	61	3,50	55.000

En segundo lugar, para medir el impacto en relación al objetivo específico de “Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del sector pesquero”, es necesario acudir a indicadores cuantitativos, y también cualitativos, que nos permita evaluar el grado de participación y representatividad de ese colectivo en el sector pesquero, datos en los que se apoyaría la actuación **184**. Sin embargo, es difícil obtener información en términos de liderazgo; es decir, relativa a la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de organizaciones pesqueras y GALP. Datos en los que, sin embargo, está trabajando actualmente tanto la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, como CETMAR, a petición de la DGOP, para realizar un diagnóstico de

situación que permita llenar estos vacíos estadísticos. No obstante, sí existen otros datos cuantitativos que pueden resultar relevantes en relación a este objetivo específico, disponibles nuevamente en fuentes nacionales como el INE o el ISM.

Comenzando por el ISM, podemos profundizar en el perfil socioeconómico de las mujeres afiliadas al REM atendiendo a su edad y régimen de cotización, lo que pone de manifiesto la escasa presencia de trabajadoras por debajo de los 40 años en el sector, situándose su mayoría en el entorno de los 50 a los 59 años, o por encima como ocurre en la Comunidad Autónoma de Galicia, donde un amplio porcentaje de las trabajadoras (842 mujeres) tiene una edad igual o superior a los 60 años. Estas cifras ponen de manifiesto el sector se enfrenta actualmente a un grave problema de falta de relevo generacional. Si acudimos al INE, en concreto a la encuesta sobre uso de nuevas tecnologías, podemos obtener datos que servir como indicador para analizar cómo la brecha digital entre sexos se agudiza a partir de los rangos de edad superiores a los 40 años, como se muestra en la siguiente tabla:

FUENTE: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares. INE. 2013

Grupos de edad	Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses
HOMBRES				
16 a 24 años	96,1	97,4	94,9	28,2
25 a 34 años	90,4	92,3	88,5	35,0
35 a 44 años	84,9	84,7	77,8	31,2
45 a 54 años	74,2	72,2	67,0	23,2
55 a 64 años	51,1	49,2	45,2	13,2
65 a 74 años	29,1	27,4	24,2	4,6
MUJERES				
16 a 24 años	96,0	97,4	93,9	24,8
25 a 34 años	90,0	91,7	84,7	35,0
35 a 44 años	83,3	82,3	74,4	28,7
45 a 54 años	70,1	69,8	59,3	17,9
55 a 64 años	47,8	44,1	38,2	8,8
65 a 74 años	18,8	17,4	14,3	3,0

Si relacionamos estos datos con las actuaciones **186 y 187** identificadas en el apartado B, se concluye que resulta necesario implantar medidas de *fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres pesqueras* o de *diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de estas en el uso de las TIC*, en tanto que por motivos de edad y formación (estos no cuantificados mediante estadísticas oficiales) son objetivamente un colectivo poco familiarizado con las nuevas tecnologías.

Por otro lado, la actuación **188**, *Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector rural y pesquero*, se fundamenta más en datos de carácter cualitativo que cuantitativo, aunque estos últimos también pueden servir a modo de indicador. Así, por ejemplo, utilizando la base de datos de miembros de que dispone la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, obtenemos las siguientes tablas que evidencia la existencia de un elevado asociacionismo en el sector, dividido por subsectores o colectivos profesionales:

FUENTE: Nombre de las asociaciones inscritas como miembros, colaboradores o suscriptores de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. REMSP. 2014

ASOCIACIONES PESQUERAS Y ACUÍCOLAS ESPAÑOLAS		
SECTOR	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	MIEMBROS DE LA RED
Armadoras y familia de pescadores	Asociación de Mujeres Nacidas del Mar	Sí
Detallistas	FEDEPESCA	Sí
Empresarias	EMMAR- Asociación de Empresarias del Mar	Sí
Empresarias. Comercialización	Asociación de Mujeres del Mar Rosa de los Vientos	Sí
Marineras	Asociación Marineras de Occidente	Sí
Mariscadoras	Agrupación de Mariscadoras a Pé de Vilaxoan	Sí
Mariscadoras	Asc. Mariscadoras "Virxe do Carmen" de Arcade	Sí
Mariscadoras	Asoc. Mariscadoras a Pé Santa Lucía de Moaña	Sí
Mariscadoras	Asociación de Mariscadoras del Río Anllóns	Sí
Mariscadoras	Asociación Gallega de Mariscadores (AGAMAR)	Sí
Mariscadoras	FUNDAMAR	Sí
Mariscadoras	Guimatur	Sí
Mujeres de pescadores	Asociación de mujeres de Pescadores del Levante Almeriense La Goleta	Sí
Mujeres de pescadores	Asociación de Mulleres de Pescadores Rosa dos Ventos	Sí
Neskatillas	Asociación de Neskattillas de Ondarroa	Sí
Percebeiros	Agrupación de percebeiros/as de la Cofradía de Pescadores de Baiona	No
Percebeiros. Cooperativa	A Percebería	Sí
Pesca artesanal	Tyrius el Palmar	Sí
Pesca artesanal	La Tarralla	Sí
Pesca artesanal	Asociación de Mujeres Emprendedoras de la Pesca	Sí

ASOCIACIONES PESQUERAS Y ACUÍCOLAS ESPAÑOLAS		
SECTOR	NOMBRE DE LA ASOCIACIÓN	MIEMBROS DE LA RED
	Artisanal de Roquetas	
Rederas	Asociación de Redeiras da Mariña Lucense	Sí
Rederas	Asociación de Rederas " O Cerco" de Cangas	Sí
Rederas	Asociación de Rederas de Bajura de Asturias	Sí
Rederas	Asociación de Rederas do Baixo Miño "Atalaia"	Sí
Rederas	Asociación Profesional de Redeiras "O´Fieital"	Sí
Rederas	Asociación Redeiras Illa da Estrela de Corme	Sí
Rederas	Federación de Rederas Artesanas "O Peirao"	Sí
Rederas	Asociación de Rederías de Lorbé	Sí
Rederas	Asociación de Rederas A torre de Cambados	Sí
Rederas	Asociación de Rederas Beiramar de Portonovo	Sí
Rederas	Asociación de Rederas Cabo Burela	Sí
Rederas	Asociación de Rederas O Cerco de Cangas	Sí
Rederas y neskatiillas	Asociación de Rederas y Neskatiillas de Bermeo	Sí
Rederas y neskatiillas	Asociación de Rederas y Neskatiillas de Euskadi	Sí
Visibilización de la mujer	Asociación de Mujeres del Mar de Barbate	Sí

FUENTE: Nº de asociaciones inscritas como miembros y colaboradores de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero por tipo de sector al que pertenecen. REMSP. 2014.

RESUMEN	
Armadoras y familia de pescadores	1
Detallistas	1
Empresarias	2
Marineras	1
Mariscadoras	7
Mujeres de pescadores	2
Percebeiros	2
Rederas	12
Neskatiillas	1
Rederas y neskatiillas	2
Pesca artesanal	3
Visibilización de la mujer	1

Existe un elevado número de asociaciones de mujeres en el sector pesquero, aunque la mayoría de ellas son de ámbito regional, muy localizado. Por este motivo, se hace

necesaria una fórmula asociativa de carácter nacional que aglutine a los distintos colectivos de mujeres (especialmente a aquellos más próximos en cuanto a problemáticas y necesidades) para dotarles de una voz única y fuerte, con mayor capacidad representativa para trasladar y defender sus intereses ante todos los interlocutores y en todos los foros de decisión, nacionales e internacionales, donde por ahora (debido a su ámbito de acción local) todavía no llegan.

Por último, y en relación al objetivo específico Respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo en el desarrollo de las distintas actividades reguladas en la Ley de Pesca Marítima del Estado, para estimarlo cuantitativamente es necesario acudir nuevamente a las gráficas, tablas y series de datos anteriormente expuestas, las cuales evidencia desigualdades a diferentes niveles y escalas. Todo ello, nos hace concluir que, hoy por hoy, y pese a los grandes avances que se han producido, sigue sin haber una igualdad real y efectiva en el sector, por lo que resulta de vital importancia contemplar este principio en el marco normativo por el cual se regula la actividad, ya que las políticas de Igualdad de Oportunidades tiene carácter horizontal, y deben ser integradas en todos los ámbitos de la acción pública.

Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las acciones previstas al amparo del presente programa, y expuestas con anterioridad, se prevé contribuir de una manera significativa a la eliminación de las barreras sociales existentes para una correcta integración de la igualdad en el sector pesquero.

Actualmente no podemos cifrar el impacto de dicho programa en términos numéricos, ya que muchas de las actuaciones señaladas o bien están previstas o bien se encuentran ahora en fase desarrollo, por lo que no se puede hacer aún balance atendiendo a indicadores cuantitativos concretos. Este es, no obstante, el propósito del Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola; el cual, una vez hecho público (previsiblemente en el último trimestre de 2014), contará con un mecanismo de seguimiento orientado a evaluar su grado de implantación.

Dicho seguimiento, que se llevará a cabo en los próximos ejercicios presupuestarios, nos permitirá ver en qué medida se han subsanado o mejorado ciertas desigualdades que en estos momentos afectan a las mujeres del sector. Sin embargo, podemos prever que el resultado de esta actuación será muy positivo de cara a mejorar la equiparación de sexos dentro del sector, en lo que a implantación del principio de igualdad de oportunidades se refiere, ya que actuará, o debería actuar, como hoja de ruta que, impulsada desde la Dirección General de Ordenación Pesquera, sea seguida por el propio sector durante los próximos años, mejorando su grado de implicación y compromiso en la materia.

En relación a la actuación Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola, se espera que suponga un gran avance y permita conocer mejor y hacer más visible, a partir de datos reales y actualizados, la situación y condiciones laborales de las mujeres del sector. De esta forma, la DGOP podrá conocer en qué ámbitos o aspectos debe intervenir para corregir situaciones de desigualdad, y en cuáles ha de reforzar las medidas que ya se aplican.

Respecto a la actuación de impulso a la Federación Nacional de Mujeres Profesionales del Mar, o fórmula asociativa de carácter nacional que finalmente se adopte, se espera que tenga una buena acogida inicial entre las mujeres, y que, una vez puesta en marcha, se vayan sumando más asociaciones integrantes. Asimismo, como principal resultado, se prevé que esta federación nacional actúe como interlocutor único con la

Administración, en representación de los distintos colectivos de mujeres del sector agrupados, facilitando así el diálogo y la colaboración en los proyectos que la DGOP vaya impulsando en materia de igualdad.

Por último, en base a la experiencia previa, se espera que las acciones comprendidas tanto en la Encomienda de Gestión para el seguimiento de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero como en la Encomienda de Gestión para el seguimiento del Observatorio de la Diversificación Pesquera y Acuícola conlleven, del mismo modo en que lo han venido haciendo en años precedentes, una mejora de la visibilidad de las mujeres del sector, el impulso de su emprendimiento y el incremento de su grado de participación. A través de estas dos nuevas encomiendas se materializarán muchas de las actuaciones específicas detalladas en el apartado B de esta memoria durante el periodo 2015/2016, algunas de las cuales ya se han iniciado o se están desarrollando en estos momentos a través de las encomiendas actualmente vigentes para el periodo 2014/2015.

Propuestas de mejora:

Como principal sugerencia de mejora para los próximos ejercicios presupuestarios, se plantea el diseño de nuevos sistemas o pautas para el seguimiento de las actuaciones previstas en materia de igualdad. Por ejemplo, en el caso del Plan Estratégico para la Diversificación en el Sector Pesquero (que recoge entre sus prioridades y objetivos la igualdad de oportunidades), se deberían revisar algunos de los indicadores previstos en su origen cuando se proceda a la fase de seguimiento y evaluación intermedia de su implantación (prevista para el 2017, ya que el periodo de ejecución de dicho plan es 2013-2020), puesto que en los indicadores de partida fueron definidos de forma inadecuada o insuficiente; o, en otros caso, de manera demasiado ambiciosa y, por tanto, difícil de cuantificar.

En la misma línea, con la actuación consistente en la creación (en 2014) y mantenimiento (en 2015) del Observatorio de la Diversificación se espera mejorar la identificación de las iniciativas lideradas por mujeres, lo cual permitirá analizar de un modo más profundo en qué medida se está incorporando el principio de igualdad en el ámbito de la diversificación.

Otra sugerencia de mejora de cara a los próximos ejercicios presupuestarios es la promoción de mecanismos de colaboración que eviten duplicidades en los procesos de petición de datos por medio de fichas, formularios u otras vías distintas para obtener información, y que podría recabarse por un único procedimiento si se trabajara de manera coordinada, aunando o incorporando mejores criterios y protocolos de recopilación de datos. Estimamos que será especialmente provechosa en este sentido la actual coordinación e integración de diferentes departamentos, dependientes de distintas subdirecciones de la DGOP, dentro de la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales.

PROGRAMA 4510: Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales.

Desde los Órganos Directivos de la Subsecretaría se definen las directrices y planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del mismo.

A ello hay que unir la representación y defensa de los intereses nacionales fuera de nuestras fronteras mediante la utilización de los convenios, mecanismos o instrumentos financieros necesarios para maximizar la eficacia de la cooperación.

Las actividades propias del programa con repercusión en los Presupuestos Generales del Estado son:

- Planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento en el ejercicio de las competencias del mismo en materia de acción social y formación, así como de los programas de prevención de riesgos laborales en el trabajo.
- Realizar y coordinar las operaciones estadísticas de los planes sectoriales y las que le sean asignadas al Departamento en el Plan Estadístico Nacional.
- Información, divulgación y comunicación a los sectores agrario, alimentario, medioambiental y pesquero de las políticas públicas y de las reglamentaciones comunitarias y nacionales, y de otras informaciones de interés, a través del Programa Editorial Anual y del Centro de Documentación y Bibliotecas del Departamento.
- Relaciones institucionales con organismos y organizaciones internacionales, y con las organizaciones representativas en los sectores agrario, alimentario, medioambiental y pesquero. Programación, control y seguimiento de las contribuciones obligatorias y voluntarias de las materias propias del Departamento que se abonan a los organismos internacionales, así como de los programas de cooperación y formación que se realizan en colaboración con la AECID.

Dadas las características del programa, con funciones de carácter general de alta dirección y de prestación de servicios para las políticas de ejecución recogidas en los demás programas, con carácter general, éste no tiene indicadores propios, por lo que la evaluación se mide por los resultados obtenidos en los demás programas y por la eficiencia interna en la prestación de los servicios de dirección, apoyo y coordinación.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de las estadísticas y estudios
	32	Política española de cooperación para el desarrollo
	44	Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	61	Formación para la igualdad

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014/2016	Eje 2/ Objetivos 2 y3	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la utilización de las nuevas tecnologías que faciliten la conciliación
		Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo al extender en 2015 el trabajo en red
	Eje 6/ Objetivo.6	Aplicar medidas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, según el IV Plan Director de la Cooperación Española para el exterior
	Eje 7/ Objetivos1,2 y 3	Ampliar el catálogo de cursos “on line” y de videocolaboración
Potenciar la obtención de información relacionada con el aspecto de género		
Incluir en el Plan de Formación del Departamento para 2015, un curso “on line” de promoción de la igualdad. Se ampliará el catálogo de cursos de formación a distancia		
I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OOPP.	Apartado 5	Reforzar la Comisión Delegada de Igualdad

Identificación de actuaciones previstas.

Actuaciones en materia de Recursos Humanos.

1. Ampliar el catálogo de cursos en modalidades “on line” y videocolaboración para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral incrementan la motivación y constituyen un interesante incentivo a la hora de elegir y permanecer en un centro de trabajo contribuyendo, además, a lograr una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

Sin perjuicio de continuar con algunas medidas tradicionales (escuela de educación infantil y actividades extraescolares para hijos de empleados públicos; jornadas de sensibilización, etc.), el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente (MAGRAMA) se propone fomentar la utilización de las nuevas tecnologías para la implantación de medidas que faciliten la conciliación en ámbitos como la formación o el desarrollo de reuniones de trabajo

En este sentido, en 2015 se consolidará el camino iniciado en 2014, ampliando el actual catálogo de cursos a distancia “on line” y cursos mediante videocolaboración.

2. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

Se prevé, durante el ejercicio 2015, la extensión del trabajo en red dentro del MAGRAMA, en función de los resultados obtenidos tras la primera experiencia piloto en el Ministerio, a desarrollar en el segundo semestre de 2014.

El teletrabajo constituye una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial basada en las tecnologías de la información que posibilita que los

empleados de una organización puedan realizar parte de su jornada desde su domicilio particular.

Esta forma de organización del trabajo puede suponer importantes beneficios, tanto para la organización, al exigir la definición de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento; como para los propios empleados públicos que, al desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación laboral con su vida personal y familiar.

3. Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad.

Para cumplir con este objetivo, previsiblemente se incluirá en el Plan de Formación del Departamento 2015 un curso “on line” de promoción de la igualdad y elaboración de informes de impacto de género.

4. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas sobre efectivos del Departamento que lleve a cabo.

Para cumplir con el mandato legal establecido en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH 3/2007) se hace necesario contar con herramientas informáticas que mejoren la explotación estadística de la información disponible.

En este sentido, a lo largo de 2015 se perfeccionarán nuevas funcionalidades de las aplicaciones informáticas existentes con la finalidad de incluir la variable de sexo en todas sus estadísticas.

5. Fomentar el diálogo social

Con el objeto de fomentar el diálogo social en materia de igualdad, en el ejercicio 2015 se convocará, al menos en una ocasión, una reunión de la Comisión Delegada de Igualdad del Departamento.

Actuaciones en materia de Estadística

En el marco de las políticas de igualdad de género vigentes en España, se recoge la recomendación del Consejo Superior de Estadística de introducir la perspectiva de género en la producción estadística de este Ministerio.

En este sentido, los indicadores de género tienen la función de identificar los cambios de estatus y rol de las mujeres y de los hombres a lo largo del tiempo, siendo fundamentales para poder detectar si existen situaciones que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres.

A tal efecto, la LOIEMH 3/2007 recoge en su artículo 20 la importancia de adaptar las estadísticas y estudios teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales que corresponden a los poderes públicos:

- El primero se refiere a la desagregación de toda la información referida a las personas en relación a su sexo. Con lo que los poderes públicos deberán incluir de manera sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- El segundo se refiere a la necesidad de elaborar nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones,

condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional 2013/2016 (PEN), cuya responsabilidad compete al MAGRAMA y que cuentan con información desagregada por género conocida son las siguientes:

- Encuesta Establecimientos de Acuicultura.
- Encuesta Económica de Pesca Marítima.
- Consumo Alimentario en España.
- Barómetro del Clima de Confianza del Sector Agroalimentario.
- Red Contable Agraria Nacional (RECAN).

Existen otras operaciones en el Ministerio, todas ellas incluidas en el PEN, que seguirán siendo analizadas a lo largo del presente ejercicio con el fin de considerar la potencialidad de obtención de información relacionada con el aspecto de género; esta actividad se desarrollará a través del Grupo de Trabajo de Estadística del Departamento.

Actuaciones en materia de Publicaciones

Durante los últimos años se ha incluido en la Memoria Institucional del Departamento, denominada *La agricultura, la pesca y la alimentación, el medio rural y el medio ambiente*, un apartado específico sobre igualdad de género dedicado a referenciar las medidas de acción positiva de las distintas Unidades del Departamento relacionadas con políticas de igualdad.

Para 2015 se tiene previsto la edición de dos publicaciones audiovisuales, una basada en recursos documentales fotográficos y cinematográficos generados por el propio Ministerio desde inicios del pasado siglo XX hasta 1980 y otra que pone de manifiesto proyectos innovadores relacionados con el sector agroalimentario y el medio rural protagonizados fundamentalmente por mujeres residentes en el medio rural.

Finalmente, se va a editar una obra que recoge la regulación legal de la empresa familiar agraria en los cinco continentes con especial atención al impacto de dicha regulación sobre la mujer rural.

Asimismo, en la web del Departamento hay una sección de Igualdad de Género con contenido general sobre esta materia. Además hay una sección específica dentro de Desarrollo Rural dedicada a temas de igualdad de género y desarrollo sostenible.

Por su parte, la Secretaría General de Pesca, a través de los programas de la Red Española de Mujeres en el sector pesquero promueve políticas de igualdad en este sector productivo, lo que también se refleja en la misma página web.

También la Plataforma del Conocimiento incluye, sobre todo a través de su Biblioteca Virtual, el Observatorio de Buenas Prácticas, y el Observatorio de Legislación y apoyo a los sectores, una amplia serie de publicaciones unitarias y periódicas y distintos documentos relacionados con los temas de igualdad de género.

Igualmente en la Biblioteca Virtual se impulsa la difusión del conocimiento de interés específico sobre las mujeres en general y del medio rural o el pesquero en particular: Aspectos como, el papel de la mujer en la innovación, en el emprendimiento, en el consumo o en el trabajo en los diferentes sectores, son recogidos en casi un centenar de artículos que se pueden descargar de forma totalmente abierta y gratuita.

Por último, la Mediateca Virtual, incorpora documentos fotográficos y cinematográficos históricos y modernos que ponen de manifiesto la histórica y actual participación de las mujeres en la agricultura y el medio rural.

Actuaciones en materia de Relaciones Internacionales

Los programas de cooperación al desarrollo, tanto ambiental como agrícola o pesquera, así como las contribuciones obligatorias y voluntarias a Organismos Internacionales, para la realización de programas de cooperación, multilateral o bilateral, cumplen las directrices enmarcadas en el IV Plan Director de la Cooperación Española (2013-2016).

En este IV Plan Director se recoge que la Política de Género en Desarrollo (GED) tiene un carácter de doble prioridad para la Cooperación Española, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica para el IV Plan Director, como forma de consolidar los logros alcanzados en el anterior Plan Director.

De acuerdo con el IV Plan Director, la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, no solo es el instrumento fundamental para la aplicación efectiva en las políticas de desarrollo de la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también es el vehículo para conseguir una acción más eficaz en la aplicación del enfoque GED en todos los instrumentos de la Cooperación Española, y para progresar en el ámbito de la coherencia de políticas entre los sectores del desarrollo y de la igualdad.

La Cooperación Española reafirma los compromisos internacionales más importantes:

- los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM),
- la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing,
- la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW),
- el Plan de Acción de El Cairo.

El objetivo general de la política sectorial de género en desarrollo, es contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento.

Entre las ocho prioridades del Plan Director, se define la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como su 5ª orientación estratégica.

España tiene un papel activo en distintas iniciativas, entre las que destacan:

- Creación de ONU Mujeres, a propósito de la reforma de la ONU.
- Iniciativas de: PNUD, UNICEF, BM, y de Organismos Regionales como: CEPAL, CEDEAO, UNIÓN AFRICANA y NEPAD.
- En Europa, España es miembro activo de la Red de Género del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE.
- El MAGRAMA, en coordinación con otros Ministerios, trabaja por el cumplimiento del Plan de Acción para el Desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad".

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Recursos Humanos.

1. Ampliar el catálogo de cursos en las modalidades "on line" y de videocolaboración.

Desde el ejercicio 2013 se vienen desarrollando diversas experiencias con nuevas metodologías de formación utilizando herramientas electrónicas.

Los datos de la Memoria del Plan de Formación del MAGRAMA 2013 (el Plan de Formación 2014 continúa en ejecución en la fecha de elaboración de la presente memoria) constatan que la asistencia femenina a cursos “on line” y de videocolaboración superó en más de 20 puntos porcentuales a la masculina, según se expone en tabla adjunta:

EJERCICIO 2013					
CURSOS “ON LINE” Y VIDEOCOLABORACIÓN	ALUMNOS				
	MUJERES	% SUBTOTAL	HOMBRES	% SUBTOTAL	TOTAL
24	649	60,5	424	39,5	1.073

Los diferentes roles entre hombre y mujer que aún perviven en nuestra sociedad no puede constituir, en modo alguno, un menoscabo en la formación profesional de las empleadas públicas, por lo que el catálogo de cursos de formación a distancia será ampliado en 2015.

- Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

No es posible determinar, por el momento, indicadores cuantitativos ni cualitativos que permitan identificar la existencia de desigualdades de género.

- Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad.

En los últimos 4 ejercicios y en cumplimiento del artículo 61 de la LOIEMH 3/2007 se organizaron 4 cursos destinados a fomentar el valor de la igualdad de género (uno por año).

En los años 2011 y 2012 los cursos fueron presenciales, sustituyéndose por la modalidad “on line” en los ejercicios 2013 y 2014.

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas sobre efectivos del Departamento que lleve a cabo.

No todas las aplicaciones informáticas que gestiona la Subdirección General de Recursos Humanos cuentan con el campo de la variable de sexo. Buena parte de los informes y estadísticas en los que actualmente se ofrece esta información desagregada por sexos se elaboran a partir de complejas bases de datos, explotadas por personal con conocimientos informáticos avanzados.

Se pretende conseguir que la variable de sexo sea incluida en todas las aplicaciones informáticas de la Subdirección General de Recursos Humanos que aún no cuenten con este campo en 2015, lo que permitirá un conocimiento más rápido y ágil de la distribución por sexos del personal del Departamento.

- Fomentar el diálogo social.

Dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente se constituyó en el año 2011 la Comisión Delegada de Igualdad, como foro en el que se analizarían, debatirían y negociarían las diferentes cuestiones que afectasen a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento.

Se persigue conseguir una periodicidad mínima anual en las convocatorias de esta Comisión.

Previsión de resultados.

Recursos Humanos.

1. Ampliar el catálogo de cursos en las modalidades “on line” y de videocolaboración.

Desde un punto de vista exclusivamente de género, se reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional.

Desde un punto de vista económico esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas.

Desde un punto de vista ambiental esta medida supondrá un ahorro de papel considerable.

2. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

Aunque no es posible cuantificar a priori los resultados derivados de la implementación de las actuaciones descritas, incorporar soluciones tecnológicas innovadoras al desempeño del servicio público puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores; todo ello sin menoscabo de su productividad, más bien al contrario, con un incremento de la misma a medida que la administración se hace sensible a las necesidades de sus empleados.

3. Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad.

En 2015 se persigue consolidar la tendencia de ejercicios anteriores, de forma que la igualdad de género se constituya en materia habitual en los Planes de Formación anuales.

4. Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas sobre efectivos del Departamento que lleve a cabo.

Impulso y mejora de las estadísticas de efectivos del MAGRAMA.

La desagregación por sexo de las estadísticas constituye un instrumento fundamental para obtener un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos aspectos susceptibles de mejora, y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

5. Fomentar el diálogo social.

Mayor participación e implicación de las organizaciones sindicales y, a través de ellas, de los empleados públicos a los que representan en temas de igualdad

Estadística.

Las estadísticas que realiza el Ministerio, siempre que ello sea posible, introducen la variable género, proporcionando información para ayudar a abordar las inequidades de género, fortalecer las capacidades de las mujeres, propiciar cambios estructurales en las políticas aplicadas, así como prestar especial atención a las cuestiones relacionadas con las políticas de igualdad.

Relaciones Internacionales.

El Ministerio, en todas las acciones, persigue una ayuda eficaz sobre el terreno y en su posicionamiento en los foros internacionales, se sustenta sobre los enfoques y principios presentados en el marco conceptual del Plan Director y de la Estrategia de Género, basados en la agenda internacional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

912O Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

PROGRAMA 462M: Investigación y estudios sociológicos y constitucionales.

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Centro de Investigaciones Sociológicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Investigación y estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita de Derecho Constitucional.
- Prospección de la opinión pública mediante sondeos.
- Formación de especialistas e investigadores en las áreas reseñadas, así como la divulgación o difusión de los trabajos realizados. Esta actividad se diversifica en dos grandes sectores: por una parte, la investigación y el estudio de carácter sociológico y, por otra, la investigación y el estudio del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Sobre la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivos 1 y 2	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los planes estadísticos utilizados en el Departamento

Identificación de actuaciones previstas

Como hitos más significativos del Centro de Investigaciones Sociológicas en el ejercicio 2015 puede mencionarse que:

- En 2015, los datos obtenidos en la Macroencuesta sobre Violencia de Género realizada en 2014 para la Delegación del Gobierno en esta materia se someterán al tratamiento necesario para ingresar con todas sus tablas, cruces, microdatos y series en el Banco de Datos CIS, para la difusión y utilización pública de los mismos tanto por parte tanto de los investigadores y comunidad académica, como de la ciudadanía en particular. Estos datos por su relevancia y exhaustividad posteriormente generan una pluralidad de investigaciones y estudios al respecto y permiten seguir la serie temporal.

- Asimismo, para 2015, en el diseño de los cuestionarios para la realización de varios barómetros se ha planificado introducir varias preguntas relativas a las desigualdades de género en distintos ámbitos y prácticas sociales.
- En el Departamento de Publicaciones del Centro, en general, los criterios de género ya forman parte transversal de la política de publicaciones, en las facetas de selección de autores, temas, etc. y seguirán incorporándose durante el próximo ejercicio económico.
- Todos los cuestionarios utilizados por el CIS para la realización de los estudios respetan la utilización de un lenguaje no sexista.
- Desde el punto de vista metodológico, siempre se trata de distinguir en las respuestas si son hombres o mujeres el objeto de la opinión lo que ayuda al análisis diferenciado por género.

El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales no tiene prevista actuación al respecto en 2015.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha tenido en cuenta el impacto de género en varias realizaciones ya ejecutadas o previstas. Éste enfoque de género global seguirá formando parte, y siendo tenido en cuenta en la política de realización de estudios, diseño de cuestionarios, y en general, en toda la programación de los Centros.

Previsión de resultados

Seguir avanzando en la senda de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la profundización del conocimiento de la situación existente en materia de género y de igualdad de oportunidades, el seguimiento de la normativa relacionada con la igualdad y el fomento de publicaciones que aborden la materia de género.

En particular, se obtendrán conclusiones de los trabajos realizados mencionados anteriormente para poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente y también desde el punto de vista de la opinión pública de la sociedad española en relación a la igualdad de género.

PROGRAMA: 9120: Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la

Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

- Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.
- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Apoyo a la alta Dirección del Gobierno.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTICULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II - Capítulo I Título V - Capítulos I,II y III Título VIII	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, dentro del marco competencial de este programa
PEIO 2014-2016	Eje2/ Objetivos 1,2 y 3	Desarrollo de actividades para hijas e hijos del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación Incluir en el año 2015, si hay disponibilidad presupuestaria, actuaciones que favorezcan la conciliación Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo
	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en tribunales y órganos de selección del personal del Departamento
	Eje 7/ Objetivos 2,4,5 y 6	Promover la adecuación de las estadísticas periódicas elaboradas por el Departamento para que recojan adecuadamente la perspectiva de género Continuar recogiendo en los pliegos de cláusulas administrativas, favorecer a los licitadores que dispongan de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres Analizar los informes de impacto de género que acompañan preceptivamente a los proyectos normativos y planes de especial relevancia que se tramiten en el Departamento Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y Unidades de Igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Este programa, es, en parte, un programa instrumental que presta servicios generales al resto de las Unidades del Departamento.

Con cargo a este programa, en el ámbito y ejercicio de las competencias de la Subsecretaría del Departamento, en 2015 se financiarán las siguientes actuaciones en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género:

- Asesoramiento en la utilización de un lenguaje no sexista. Esta actuación está dirigida tanto a las comunicaciones externas e internas del Departamento como a las disposiciones normativas y otros actos que por parte del Ministerio se dirijan a la ciudadanía.
- Promoción de la adecuación de las estadísticas periódicas elaboradas por el Departamento para que recojan la perspectiva de género.
- Cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Cooperación conjuntamente con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la difusión de las actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad según la planificación que se establezca promoviendo la participación del personal.
- Inclusión para el año 2015 de actuaciones subvencionadas, dentro de la disponibilidad de las consignaciones presupuestarias, para favorecer la conciliación.
- Inclusión en el Plan de Acción Social para 2015, dentro de las disponibilidades presupuestarias de una ayuda especial por violencia de género.
- Difusión a través de la página de intranet del Departamento, de información sobre la igualdad de género, la normativa existente y las actuaciones que se están realizando.
- Organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se desarrollan durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales no lectivos.
- En el Ministerio de la Presidencia se recoge en los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto la previsión de que en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa o entidad que en el momento de acreditar la solvencia técnica, disponga de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

- Participación en la elaboración, aplicación y seguimiento del futuro II Plan de Igualdad de la AGE vigente.
- Aplicación y seguimiento del Plan Estratégico en materia de Igualdad de Oportunidades 2014-16.
- Relaciones con la representación del personal del Ministerio de la Presidencia y sus Organismos adscritos en materia de igualdad a lo largo de todo el ejercicio y, en particular, en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad.
- Elaboración, en colaboración con las Unidades Gestoras de la Sección 25 del informe de impacto de género anual que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado.
- Participación en las sesiones formativas especializadas impartidas a las Unidades de Igualdad, entre otros, por el Instituto de la Mujer.
- Participación como representante por parte de la AGE en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en el marco del acuerdo de ordenación de la negociación colectiva suscrito con las organizaciones sindicales. Colaboración en sus trabajos preparatorios y subsiguientes.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han tenido en cuenta los datos de plantilla del Ministerio de la Presidencia. Este Departamento, sin incluir datos de Organismos Autónomos adscritos), presenta una plantilla equilibrada. Del total de efectivos del Ministerio de la Presidencia el 54% corresponde a mujeres y el 46% corresponde a hombres.

Previsión de resultados

El resultado que se prevé conseguir con la puesta en marcha de las actuaciones descritas en el apartado B), es avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento.

Intentar cuantificar los efectos de las medidas descritas, presenta cierto grado de dificultad. No obstante, parece lógico poder afirmar que el esfuerzo continuado en la programación, implementación y seguimiento de éstas medidas contribuirá a medio y largo plazo a la consecución de los objetivos señalados en el presente documento.

SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

- 231A** Plan Nacional sobre Drogas
- 231F** Otros servicios sociales del Estado
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 232A** Promoción y servicios a la juventud
- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 311M** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- 311O** Políticas de Salud y Ordenación Profesional
- 313A** Prestaciones sanitarias y farmacia
- 313B** Salud pública, sanidad exterior y calidad

PROGRAMA 231A: Plan Nacional sobre Drogas.**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente, a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de OportunidadesIdentificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27	Integrar el principio de igualdad en las políticas de salud
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 1	Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables: Elaboración de un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependiente en proceso de rehabilitación que se implementará en centros de asistencia a drogodependientes y en Instituciones Penitenciarias Se diseñará un instrumento para la evaluación de la efectividad de estas medidas
	Eje 6/ Objetivo 1	Desarrollar el Plan de Acción 2013-2016 de la Estrategia Nacional sobre Drogas, dando prioridad a las acciones, para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta la mayor prevalencia del consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos en mujeres Incorporar en las políticas de salud y asistencia social, penitenciaria, de drogodependencias, inmigración, etc., las pautas o protocolos que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares
Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016	Plan de Acción 2013-2016	Eje 2. Acción 13. Proyecto de mejora de procesos y procedimientos de asistencia en drogodependencias y adicciones y su adecuación a la Cartera de Servicios del SNS Elaborar un documento que describirá los procesos asistenciales recomendables para drogodependientes atendiendo especialmente a la patología dual y a la mujer
		Eje 2.Acción 15. Elaborar un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependientes en proceso de rehabilitación. Eje 4. Acción 26. Fomentar la investigación y el análisis de datos sobre consumo de drogas. Análisis de datos en las siguientes áreas: género, ámbito laboral, consumo

Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que *“Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”*.

El Plan de Acción 2013-2016 contiene una visión transversal con enfoque de Género, que incorpora las peculiaridades específicas de la mujer a todas las acciones e intervenciones planteadas. Además la Delegación del Gobierno llevará a cabo, a través del sistema de evaluación previsto en la Estrategia y en los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

Asimismo, la Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia, ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones para la financiación de programas se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de los mismos con un criterio de calidad (desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de gestión de calidad y de procesos de autoevaluación y mejora continua de forma periódica), la consideración de la perspectiva de género. Así, en el criterio de valoración, adecuación del programa a los fines del Plan Nacional sobre Drogas, con especial referencia a lo recogido en la Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 y en el Plan de Acción 2013-2016, se valoran con un máximo de 30 puntos en conjunto, cuatro aspectos, entre ellos, la repercusión del programa en los ámbitos de actuación sobre adicciones, especialmente los relacionados con la perspectiva de género, con el mantenimiento y la creación de empleo y con el trabajo terapéutico para la reinserción.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación se considera prioritario el principio de equidad social en las políticas de investigación sobre drogas, incluyendo en el mismo el enfoque de género. Además al valorar los proyectos, se mejora la puntuación en los casos en los que se tiene en cuenta que en los equipos de investigación exista una presencia equilibrada de ambos sexos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La última Encuesta domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2011 sobre población de 15 a 64 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas, muestra que:

- Las sustancias psicoactivas más extendidas siguen siendo el alcohol y el tabaco. Entre las drogas de comercio ilegal, el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 9,6%, 2,3% y 0,7% respectivamente, fueron las más extendidas. La prevalencia de uso de hipnosedantes (tranquilizantes y somníferos), con o sin receta médica en los últimos 12 meses, fue del 11,4%, sólo superada por el alcohol y el tabaco, siendo las únicas sustancias psicoactivas cuya prevalencia aumenta 4 puntos porcentuales con respecto a 2009.
- Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos) el uso de drogas fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal. Refiriéndonos al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (13,6% hombres y 5,5% mujeres) y de cocaína en polvo (3,6% en hombres y 0,9% en mujeres). En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. La prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 12 meses fue del 83,2% en hombres y del 69,9% en mujeres, y la de tabaco del 44,2% y 36%, respectivamente. Sin embargo, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por citar algún ejemplo) en los que las prevalencias de consumo en mujeres en determinados grupos de edad han venido aumentando considerablemente en los últimos tiempos, disminuyendo, de este modo, las diferencias de prevalencias de consumo entre hombres y mujeres e, incluso, invirtiendo la relación en algunos grupos de edad.

La última Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada sobre estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, muestra para 2012/2103 que:

- Las drogas consumidas por un mayor porcentaje de estudiantes siguen siendo, en primer lugar, las de comercio lícito: alcohol y tabaco, seguidas por el cannabis. A continuación, y por este orden se sitúan los hipnosedantes (con o sin receta), cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles y heroína en último lugar. El 81,9% de los estudiantes dicen haber consumido alcohol en el último año, el 35,3% tabaco, el 26,6% cannabis, el 2,5% cocaína, el 2% alucinógenos, el 1,7% anfetaminas y el 0,7% heroína.
- Entre los estudiantes de 14 a 18 años, el consumo de drogas de comercio lícito como tabaco, alcohol o hipnosedantes (con o sin receta) está más extendido entre las mujeres (es decir hay un mayor porcentaje de mujeres que consumen estas sustancias) que entre los hombres. Si bien, conviene aclarar que los hombres que consumen alcohol o tabaco lo hacen con mayor intensidad (es decir consumen con más frecuencia o en mayor cantidad que las mujeres).
- Así mientras el 82,9% de las estudiantes de 14 a 18 indican que han consumido alcohol en el último año, el porcentaje de chicos es ligeramente inferior, el 80%. En tabaco los porcentajes para prevalencia de consumo en el último año son: 33,1% para los chicos y 37,5% para las chicas. Finalmente en hipnosedantes, existe una mayor diferencia: el 8,4% de los chicos y el 14,9% de las chicas admiten que los han consumido en el último año.
- El consumo de cualquier droga ilegal (cannabis, cocaína, alucinógenos, éxtasis, anfetaminas, inhalables volátiles o heroína) está más extendido entre los hombres que entre las mujeres (es decir el porcentaje de hombres que consumen es mayor que el porcentaje de mujeres consumidoras). En cannabis los porcentajes son 29,7

% para chicos y 23,3 % para chicas. En cocaína son 3,4 % para chicos y 1,6% para chicas.

Previsión de resultados

Se espera que la continuidad en el conjunto de actuaciones previstas disminuya el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina y promueva la accesibilidad de las mujeres consumidoras de drogas a los tratamientos, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos y mejore la calidad y la efectividad de la atención y los procesos de reinserción de las mujeres drogodependientes.

En el momento de elaborar este informe se está procediendo a efectuar el análisis del trabajo de campo de la encuesta EDADES 2013/2014, por lo que no tenemos todavía resultados que se puedan incorporar. Una vez finalizado éste y analizados los resultados, se darán a conocer públicamente.

PROGRAMA 231F: Otros servicios sociales del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 231F, "Otros Servicios Sociales del Estado", tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es seguir impulsando las políticas del bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social y la modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia, a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a la población gitana, a los menores gitanos y no gitanos -especialmente a los que sufren de privación material severa, a la infancia y a las familias en situaciones de pobreza y exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Junto a la acción del Estado encaminada a promover situaciones de igualdad y solidaridad entre todas las capas de la población, en los últimos decenios hemos

asistido al desarrollo de la sociedad civil, a través de agrupaciones, que finalmente han adoptado la forma de entidades y asociaciones que promueven aquellos valores.

Aparece así una sociedad organizada para aunar esfuerzos en defensa de intereses comunes y dar respuesta a necesidades de colectivos concretos y a situaciones de emergencia. Para el logro de estos objetivos, se han diseñado las siguientes **líneas de actuación:**

- Mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales de atención primaria para todos los ciudadanos, en colaboración con las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y de Melilla y las corporaciones locales.
- Comprenderá la cofinanciación de proyectos para el mantenimiento y desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales (información y orientación de acceso a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio y apoyo a la unidad de convivencia y calidad de vida en el entorno personal, integración social en el entorno comunitario, prevención y reinserción social y fomento de la solidaridad/cooperación social) y los equipamientos a través de los cuales se hacen efectivas estas prestaciones (centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida), así como en actividades de formación para los profesionales de los servicios sociales y creación y mantenimiento de sistemas de intercambio de información homologados.
- Realización de proyectos en colaboración con las comunidades autónomas y la ciudad de Melilla, de intervención social de carácter integral con los grupos desfavorecidos de la población gitana, entre ellos los menores en situación de pobreza severa, que incluyen actividades simultáneas en las áreas de acción social/servicios sociales, educación, formación profesional y fomento del empleo, salud, vivienda, etc.
- Financiación a las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla para prestaciones económicas de los proyectos sociales dirigidos a las familias o unidades de convivencia en situación de privación material severa, con menores a su cargo con la finalidad de luchar contra la pobreza infantil.
- Fomento del Plan Estatal del Voluntariado-Congreso Estatal del Voluntariado, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las ONG, principalmente a través del Consejo Estatal de ONG.
- Promoción de actuaciones encaminadas al fortalecimiento del estado del bienestar para hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por el Estado.
- Fortalecimiento del movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, mediante el apoyo de la estructura organizativa e institucional de las entidades del Tercer Sector colaboradoras con la Administración General del Estado.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad	6	Adoptar medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales
Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.	7.4	Adoptar las medidas de acción positiva para las personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres
LOIEMH 3/2007	14.6	Establecer las medidas de acción positiva para las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad: emigrantes, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, viudas y víctimas de la violencia de género
Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020		Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades
		Promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios
		Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género
		Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos
		Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres
		Aplicar el enfoque de género en las políticas socio sanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contra mujeres con discapacidad
		Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación internacional que desarrolle el MAEC Y la AECID
Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local	25 e)	Evaluar e informar sobre situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Estrategia para la inclusión de la población gitana en España-Plan Operativo 2014-2016		<p>Incorporar efectivamente el enfoque de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas y programas en los ámbitos de la educación, el empleo y la lucha contra la exclusión social</p> <p>Mejorar el conocimiento sobre la incidencia de la violencia de género en las mujeres gitanas</p> <p>Mejorar la situación de las mujeres gitanas, víctimas de discriminación múltiple</p> <p>Disponer de información y contrarrestar la imagen negativa de la mujer gitana en los medios de comunicación</p>
Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016		<p>Mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables y/o con bajos niveles de empleabilidad</p> <p>Facilitar a las personas con responsabilidades familiares, especialmente aquellas con mayores necesidades (familias con menores de tres años, monoparentales, numerosas o con personas dependientes a cargo) el acceso y el mantenimiento en el mercado laboral en igualdad de condiciones</p>
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 6	Desarrollar programas para la inserción sociolaboral de las mujeres de grupos especialmente vulnerables
	Eje 2/ Objetivo 1	Desarrollar programas dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal
	Eje 3/ Objetivo 3	Desarrollar programas que fomenten la integración personal, social y laboral de mujeres víctimas de delitos relacionados con todas las formas de violencia contra la mujer
	Eje 4/ Objetivo 3	Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres con discapacidad
	Eje 5/ Objetivo 2	Apoyar a las alumnas con discapacidad para facilitar su continuidad en el sistema educativo
	Eje 6/ Objetivos 1 y 4	<p>Desarrollar programas para promover la salud integral de las mujeres</p> <p>En el ámbito de sus competencias se garantizará la incorporación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres a la sociedad de la Información</p>
	Eje7/ Objetivos 2 y 3	<p>Desarrollar y adecuar la estadística e investigaciones relacionadas con personas con discapacidad.</p> <p>Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y sobre prevención de la violencia de género</p>

Identificación de actuaciones previstas

- Las subvenciones a las comunidades autónomas (todas, excepto Navarra y País Vasco por su especial sistema de financiación) y a las ciudades de Ceuta y de Melilla para la realización de programas sociales: prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales o Plan concertado; proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano o Plan de desarrollo gitano y para la lucha contra la pobreza infantil (nuevo programa en el ejercicio 2014), contemplan actuaciones y prestaciones dirigidas a las niñas y a las mujeres en áreas no solo de la acción-social/servicios sociales, sino también en las de educación, formación-empleo, salud, vivienda, etc.

Asimismo en todos los programas descritos en el párrafo anterior se contemplan actividades transversales de participación de los usuarios y usuarias de los mismos o de las entidades que los representan, de fomento del voluntariado/cooperación social así como de igualdad de trato entre hombres y mujeres, conciliación familiar y no discriminación por razón de sexo u otras diferencias.

- Otro de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro.

Esta convocatoria de subvenciones incluye en sus criterios objetivos de valoración, el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por otra parte, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En concreto, a través de la convocatoria de subvenciones del IRPF, se subvencionan programas prioritarios de servicios de comedor de padres y madres trabajadoras/as, atención socio-sanitaria a niños y familias del medio rural y población dispersa para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Y programas de formación en nuevos sectores de empleo que garanticen además un número mínimo de mujeres, programas que ofrezcan oportunidades de empleo y autoempleo a mujeres que vivan en el mundo rural, programas de promoción de la actividad empresarial de mujeres, programas que faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo o programas que fomenten la integración de mujeres víctimas de delitos de violencia contra la mujer.

Las subvenciones a entidades del Tercer Sector de ámbito estatal incluyen en sus criterios de valoración el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad, que contemplan medidas de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

En el ámbito de la discapacidad, las metas a conseguir son las siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan (proyectos de ONG y CCAA) como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONG del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

Todas estas medidas se enmarcan en la “Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020, aprobada por el consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011”.

PEIO 2014-2016

- EJE1. Objetivo 6: Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables: medidas de coordinación con todos los actores implicados y en especial con las entidades del Tercer Sector. (Medida 133 y 136).
- EJE 2. Objetivo 1: Sensibilizar en materia de conciliación y responsabilidad: beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres (Medida 35).
- EJE 3. Objetivo 3: Proporcionar una respuesta específica en casos de violencia de género: medidas para atender a mujeres con discapacidad que sufren violencia. (Medidas 75 y 76).
- EJE 4. Objetivo 3: Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres con discapacidad: convocatoria de subvenciones. (Medidas 91 y 92)
- EJE 5. Objetivo 2: Apoyar a las alumnas con discapacidad para facilitar su continuidad en el sistema educativo: orientación social y laboral. (Medidas 107 y 108)
- EJE 6. Objetivo 4: Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres con discapacidad a la sociedad de la información: formación y accesibilidad en el uso de las TIC. (Medida 152).
- EJE 7. Objetivo 2: Desarrollo y adecuación de las estadísticas e investigaciones relacionadas con personas con discapacidad: Observatorio Estatal de la Discapacidad. (Medida 202).

- EJE 7. Objetivo 3: Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género respecto de las personas con discapacidad. (Medida 208).

-

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las diferencias de género y las desigualdades, son riesgos fundamentales de la exclusión social y la pobreza. Un análisis de género es esencial para entender la magnitud y las formas de exclusión social entre los grupos más desfavorecidos de la población. Por ello, la perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables, donde sus miembros están más divididos por su condición de género, especialmente los menores, niños y niñas y jóvenes hombres y mujeres en situación de pobreza severa.

La vulnerabilidad ante estos factores se ve agravada en el caso de las mujeres por su situación partida en España:

- El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza, es superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2013 la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador agregado de la estrategia 2020, que engloba la tasa de riesgo de pobreza, la privación material severa y la tasa de baja intensidad en el empleo de los hogares) de las mujeres, es del 26,7%, un punto y dos décimas inferior a la de los hombres que se sitúa en el 27,9 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres es del 18,1% y la de los hombres del 19,3%.
- La tasa de paro femenina supera a la masculina. En el primer trimestre de 2014 y según datos de la EPA, la tasa de paro de las mujeres fué de un 26,57 % y la de los varones alcanzó el 25,07 %. La contratación temporal se da más en las mujeres que en los hombres. Las diferencias en la contratación a tiempo parcial son más pronunciadas, existiendo en el primer trimestre de 2014 una tasa de mujeres ocupadas a tiempo parcial de 25,89 % frente a un 7,9% en el caso de los hombres.
- Según datos de EPA 1^{er} Trim. 2014, la proporción de hombres mayores de 45 años con niveles educativos bajos (nivel 2 CINE o inferior) es bastante menor, un 61,66%, que la de mujeres de igual edad, un 68,95%.
- El colectivo de personas mayores es, mayoritariamente femenino. En el año 2013, el 65,00% de las personas mayores de 80 eran mujeres, alcanzando el 67,75% si su edad era superior a 85 años.
- Según datos de la Encuesta continua de hogares, en 2013 los hogares monoparentales están mayoritariamente integrados por madre con hijos 1.412.800,(el 82,7% del total), frente a 294.900 de padre con hijos.
- En el año 2013, se produjeron 124.894 denuncias por violencia de género.
- En el mes de diciembre de 2013, el 46,45 % de los afiliados extranjeros a la seguridad Social eran mujeres.

- La tasa de escolarización de niñas gitanas entre 13-15 años era del 71,7%, en 2007, 12,5 puntos por debajo de la de los niños.
- El 64,7% de las niñas gitanas no obtuvieron el título de graduado en ESO en el curso 2011-2012.
- La tasa de abandono escolar de las niñas gitanas es de 64,4%, frente a un 63% de los niños y un 25% de la población en general.
- El desempleo, la temporalidad y la jornada parcial afectan más a las mujeres gitanas, tanto en relación con los hombres gitanos como con la población en general.
- La prevalencia de algunas enfermedades crónicas y la mayor frecuencia de estilos de vida poco saludables son mayores en las mujeres gitanas que en los hombres, destacando así mismo, el menor uso de las prestaciones ginecológicas por parte de esas mujeres que las del resto de la población.

El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2011, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador agregado de la estrategia 2020, que engloba la tasa de riesgo de pobreza, la privación material severa y la tasa de baja intensidad en el empleo de los hogares) de las mujeres es del 27,2 % un punto superior a la de los hombres que se sitúa en el 26,2 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres es del 18,5 % y la de los hombres del 17,9%; si el alquiler no se imputa en la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres está en el 22,5 % y la de los hombres en el 21 %.

En relación con la discapacidad, las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores- todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país. Suponen más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en su autoestima. De ellas, alrededor de medio millón viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, ni posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores. Comparten con todas las mujeres las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008), elaborada por el INE, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las que el 59,8 % son mujeres.

- Educación: el analfabetismo, casi erradicado en nuestro país (1% de la población), afecta a las personas con discapacidad en los siguientes porcentajes: el 7,25 % son hombres y el 13,06% mujeres. Las mujeres con discapacidad que carecen de estudios, tienen estudios primarios incompletos o estudios primarios son el 78,24 % de los 2,3 millones citados antes, frente al 67,76 % de 1,54 millones de hombres con discapacidad.
- Empleo: Los datos de la encuesta EDAD 2008 señalan que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años),

esto es, población potencialmente activa. Sin embargo, la población con discapacidad realmente activa es menor. De acuerdo con el estudio “El empleo de las personas con discapacidad”, elaborado por el INE, en el año 2012 el número de activos era de 531.600, lo que representa una tasa de actividad de las personas con discapacidad del 36,6 %. Del número de activos estaban ocupados 355.500, de los que 207.000 son hombres con discapacidad (el 58,2 %), frente a 148.500 mujeres (el 41,8 %). La tasa de empleo de los varones con certificado de discapacidad superó en 3,27 puntos a la de las mujeres mientras que para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 10,3 puntos. Por otra parte, la tasa de paro de las mujeres con certificado de discapacidad en 2012 (32,9 %) era inferior a la de los hombres (33,3 %).

- Poder y participación: La presencia de personas con discapacidad en centros de decisión y poder es prácticamente inexistente, fijándose sobre todo su participación en centros de poder en el propio movimiento asociativo de discapacidad, donde, por otro lado, se reproducen los esquemas patriarcales de la sociedad los hombres ocupan los cargos de mayor categoría jerárquica: presidencia y vicepresidencia- y las mujeres los de secretaría y vocalías.
- Abusos y violencia: Los comportamientos agresivos que se ejercen contra estas personas pueden ser de carácter pasivo (descuido en su atención, decidir por ellas en temas que les afectan, aunque estén plenamente capacitadas para ello, impedir o disuadir a acceder a estudios o empleos, incluso en esto último impedir que accedan a órganos de poder, incluyendo los cargos de confianza tanto en la administración pública como en el colectivo del trabajo privado) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas, manipularlas, actitudes de paternalismo mal entendido). Estos comportamientos se agravan por las dificultades para comprender y reconocer que estas conductas son abusivas, violentas, indiferentes, sobreprotectoras, manipuladoras y que, a veces, son ejercidas precisamente por quienes les cuidan y atienden. Asimismo, existe un gran desconocimiento por la escasez de denuncias ya que la persona intermediaria para interponerlas es, en muchas ocasiones, la persona agresora. La indefensión es casi total, cuando los abusos los padecen personas con discapacidad intelectual, con inteligencia límite, mayores con trastornos neuro-degenerativos, menores o mujeres con escasos recursos. El modelo de atención está basado mayoritariamente en cuidados informales, de forma que la mayoría de las personas dependientes son cuidadas en su domicilio por sus familiares. De acuerdo con la estadística del SAAD, actualmente más del 94% de los denominados cuidadores informales son mujeres.

Previsión de resultados

En los soportes de información homologados de los programas descritos se determinaran los siguientes indicadores:

- Estimación del número de adultos usuarios totales de los proyectos, desagregados por sexo.
- Estimación del número de menores de edad usuarios totales de los proyectos, desagregados por sexo.
- Estimación de número de usuarios de principales actividades/prestaciones, desagregados por sexo.
- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos.

- Número de proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres, tales como medidas de conciliación, promoción de mujeres a cargos directivos en las asociaciones y en el ámbito de la administración pública, etc.
- Número de cursos, jornadas y seminarios donde se incorpore el género y la discapacidad.
- Seguimiento de los cargos de las ONG así como del número de personas trabajadoras con discapacidad en las mismas.
- Existencia de áreas de mujer en las organizaciones con discapacidad.
- Número de proyectos normativos.
- Número de informes de impacto.
- Número de proyectos con otros centros directivos de la Administración General del Estado, llevados a cabo para incorporar la discapacidad con análisis de género.

Con las medidas previstas para conseguir los objetivos específicos descritos, se trata de cumplir el objetivo general del programa de impulsar las políticas de bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, así como desarrollar servicios y prestaciones que atiendan las necesidades que afectan a las personas dependientes y con discapacidad.

PROGRAMA 231G: Atención a la infancia y a las familias.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto tanto el impulso de programas de actuación referidos a la prevención, atención y protección de la familia y de la infancia en el marco de la legislación española, teniendo en cuenta la Convención sobre Derechos del Niño de Naciones Unidas, como el cumplimiento y seguimiento de los compromisos internacionales adquiridos por España ante las Naciones Unidas y en el ámbito de la Unión Europea.

Además, promoverá programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias y la infancia con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social, así como la difusión en la sociedad de valores y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de la infancia y de las familias.

Dentro de los objetivos previstos con este programa debe destacarse el de promover e impulsar la coordinación interautonómica, el de favorecer la cooperación y colaboración técnica de las instituciones de la Administración General del Estado con las Comunidades Autónomas y con las administraciones locales, así como promover las relaciones con el tercer sector, ONG, y en general con los representantes de la

sociedad civil organizada, para una mayor implicación y colaboración de todos ellos en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de las familias y de la infancia.

Para la obtención de dichos objetivos, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a la familia.
- Promoción de acciones de protección a la infancia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivo 1	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales y mejorando la respuesta institucional, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario y social
	Eje 5/ Objetivo 1	Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad en el marco del II PENIA. En particular las dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de los jóvenes
II PENIA 2013-2016	Objetivos 6 y 7	Garantizar una educación de calidad para todos los niños y adolescentes caracterizada por la formación en valores, la atención a la diversidad, el avance en la igualdad de oportunidades, la interculturalidad, el respeto a las minorías, la promoción de la equidad y la compensación de desigualdades, favoreciendo, mediante una atención continuada, el desarrollo de las potencialidades de la infancia desde los primeros años de vida” Promover acciones para alcanzar el máximo desarrollo de los derechos a la salud de la infancia y la adolescencia, desde la promoción de la salud hasta la rehabilitación, dando prioridad a las poblaciones más vulnerables

Identificación de actuaciones previstas

En relación con la medida 69 del PEIO, el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016 y la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016 prevén el impulso de la aplicación de protocolos y otras medidas para mejorar la atención e intervención en los casos de maltrato infantil, incluyendo a los hijos de mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, el Pleno del Observatorio de la Infancia en su reunión del 9 de junio de 2014 dio su

conformidad a un nuevo **Protocolo Básico de Intervención contra el maltrato Infantil en el ámbito familiar** actualizado a la intervención en los supuestos de menores de edad víctimas de violencia de género. Este trabajo fue coordinado desde la Dirección General de servicios para la Familia y la Infancia y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Por otra parte, los anteproyectos de ley de protección a la infancia informados por el Consejo de Ministros el 25 de abril de 2014, incluyen a los menores como víctimas de violencia de género en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objeto de visibilizar esta forma de violencia que se puede ejercer sobre ellos; esta misma reforma, al definir el interés superior del menor se refiere, entre otras cuestiones, a la conveniencia de que su vida y desarrollo tenga lugar en un entorno familiar adecuado y libre de violencia. Finalmente, en el artículo 11, como principio rector de la actuación administrativa se hace referencia a “la protección contra toda forma de violencia, incluido el maltrato físico, el maltrato psicológico, el descuido o trato negligente, la explotación, los abusos sexuales, la corrupción, la violencia de género, la violencia en el ámbito familiar, educativo, sanitario o social, la trata de seres humanos, la mutilación genital femenina y cualquier otra forma de abuso”.

En el anteproyecto de Ley Orgánica complementaria de de Ley de Protección a la Infancia se contempla que el personal de los equipos técnicos de menores tengan formación especializada en violencia de género y doméstica. En los casos de violencia de género, se prevé expresamente la obligatoriedad de que el Juez se pronuncie sobre la pertinencia de la adopción de medidas cautelares de naturaleza civil en relación con los menores de edad.

En relación a la medida 101 del PEIO, el II PENIA recoge tres medidas concretas sobre la materia en el Objetivo 7:

La medida 7.2.7 “Coordinar las acciones dirigidas a la prevención de embarazos o deseados, infección por VIH y otras infecciones de transmisión sexual”.

Dentro de la medida 7.12, “Promover la educación en salud afectivo sexual de los jóvenes:” se incluyen dos submedidas: Impulsar los programas de promoción y educativos para la salud afectivo sexual adaptada a los distintos niveles educativos (7.12.1) e Impulsar programas específicos de educación afectivo sexual y de atención y apoyo a embarazadas y adolescentes (7.12.2).

En la actualidad se está procediendo a la realización de un seguimiento a medio término del II PENIA, por lo que no se dispone de información concreta sobre el desarrollo de dichas actuaciones.

Por otra parte, se señala que el principio de Igualdad de Oportunidades está presente en el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) de forma transversal, tanto en el apartado de Principios básicos, así como en las siguientes medidas operativas:

“Fomentar la igualdad de oportunidades.- Impulsar acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición, interviniendo desde la primera infancia para reducir las desigualdades sociales existentes. En especial, promover, fomentar y difundir modelos masculinos de asunción de responsabilidades y cuidados familiares con el fin de eliminar estereotipos sexistas en la vida cotidiana de los hogares”.

“Facilitar el acceso a jóvenes a cualquier tipo de profesión sin discriminación por razón de género: Implementar programas específicos para facilitar a los jóvenes el acceso a profesiones tradicionalmente consideradas de un género concreto y practicar una pedagogía social sobre la inclusión desde dicha perspectiva. En especial promover acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a madres y padres, asociaciones y al personal docente de las etapas de educación infantil, primaria y secundaria”.

En cuanto a la corresponsabilidad y el fomento de un marco laboral flexible que permita una mejor conciliación de vida familiar, personal y familiar, con este programa se llevan a cabo actuaciones de difusión y apoyo a políticas empresariales flexibles y familiarmente responsables, a través de la colaboración con entidades especializadas.

Así pueden mencionarse iniciativas como:

- Premios Nacionales Empresa Flexible, que se convocan anualmente en las modalidades de pequeña, mediana y gran empresa, que el Ministerio patrocina, a la vez que participa en la selección de las empresas premiadas y en la organización del acto de entrega. En estos premios se reconoce a las empresas que se distingan por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. En la última edición han concurrido cerca de 1.960 empresas de todos los tamaños y sectores.
- Jornadas nacionales sobre Flexibilidad “Hacia el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal”, que anualmente organiza el Ministerio para difundir las mejoras prácticas empresariales en estas materias, incluyendo las premiadas en los Premios Nacionales Empresa Flexible.
- Certificados de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que la Fundación Más Familia (de la que el Ministerio es Patrono) concede a empresas que acreditan, tras un proceso de auditoria externa, que cumplen con los indicadores establecidos, entre los que la igualdad de género y la conciliación ocupan un lugar destacado. En el último ejercicio, han sido concedidos a 46 empresas a las que se reconoce su implicación en políticas de recursos humanos y organizativas respetuosas con las necesidades de conciliación y de igualdad de sus empleados. Son ya más de 385 las empresas certificadas desde la puesta en marcha de este distintivo, que afecta a un total de 250.000 familias. Es de destacar la incorporación a la iniciativa de un municipio con más de 700.000 ciudadanos/as que se verán beneficiados con la aplicación de medidas novedosas en materia de conciliación e igualdad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) ha sido aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 5 de abril de 2013. Hay que señalar que entre los principios que rigen dicho Plan figura de forma especial el que se refiere a la no discriminación, en virtud del cual todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión pública o de otra índole, etc., ya que se trata de un principio normativo de la Convención de los Derechos del Niño (plenamente vigente en España desde 1991).

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar con cargo a este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al

existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto mayor que sobre las niñas tienen comportamientos rechazables como maltrato infantil, abuso sexual, etc.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género e infancia se debe señalar que el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias a la cuestión de género. Así, se especifica que siempre que sea técnicamente posible los indicadores estarán desglosados en función del género. Así mismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, hace que tanto en el lenguaje como en los principios y medidas, tengan cabida las que se refieren a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención de todas las formas de violencia por razón de género.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas, se puede destacar por su incidencia negativa y las consecuencias en su desarrollo, los relativos a menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual. En este sentido y según los datos de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de las víctimas son niñas.

Así, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y ONG para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Entre los indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, se puede señalar el del número de niños y niñas en el Registro *on line* unificado de casos de maltrato infantil (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por lo que se refiere a las familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa, vaya más allá de la de género y pretenda abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales (En España hay 1,7 millones en 2013). El número de hogares formados por madre que convive con hijos representa el 82,7% del total de los hogares monoparentales y ha crecido en más de 53.000 desde el censo de 2011. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas

con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

Por la parte de familia, en lo que afecta a conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.
- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de régimen general en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

Previsión de resultados

En lo que se refiere al ámbito de protección de infancia, el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica el análisis de los factores que conducen al riesgo y a la dificultad social desde la perspectiva de género, al objeto de favorecer una actuación especializada que consiga superar esas desigualdades, valorando las situaciones que puedan tener un impacto diferencial en función de la necesidad de mayor protección de uno de los géneros.

Por lo que se refiere al ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que en la de prestaciones o permisos por razones familiares.

El uso por parte de las madres trabajadoras, en un porcentaje elevadísimo, de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de flexibilidad laboral vinculadas a razones familiares, puede suponer en muchos casos un perjuicio en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Esta situación lleva a plantear una prioridad hacia los servicios de apoyo a las familias, que tienen un carácter positivo desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, y que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

PROGRAMA: 232A: Promoción y servicios a la juventud.

CENTROS GESTORES: Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 232A, “Promoción y Servicios a la Juventud” se gestiona por el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Consejo de la Juventud de España (CJE).

El Instituto de la Juventud (INJUVE) contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales que promueven la igualdad y realizando programas dirigidos a los y las jóvenes sin distinción de sexo.

El Consejo de la Juventud de España (CJE) contribuirá al desarrollo del Programa Promoción y Servicios a la Juventud a través de dos objetivos generales o líneas de actuación:

- Elaboración de propuestas y posicionamientos con objeto de que los poderes públicos adopten medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la juventud, mediante el fomento de la comunicación, relación e intercambio entre las organizaciones juveniles.
- Desarrollo de estudios, emisión de informes y otras actividades relacionadas con la problemática e intereses juveniles que puedan serle solicitados o acuerde formular por su propia iniciativa, mediante la colaboración con diferentes instituciones y departamentos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

INJUVE

Las actuaciones del Organismo se vienen dirigiendo, de forma continuada, al objetivo general de la consecución de la igualdad de oportunidades, respecto de cualquier situación que propicie desigualdad, y en concreto en los siguientes ejes del Plan:

Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

Eje 5. Educación.

Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

Incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones que lleva a cabo el Organismo, especialmente las de tipo formativo, divulgativo y de investigación, así como las de apoyo al movimiento asociativo juvenil.

CJE.

Tiene dos objetivos centrales en materia de igualdad de oportunidades:

- Garantizar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las diferentes actividades y reuniones que celebra, en particular en sus órganos estatutarios.
- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes informes, publicaciones y campañas que el organismo realiza.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14	Actuación de los poderes públicos en la consecución de la igualdad
	16	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad
R.D. 486, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de la Juventud	Artículo 2	Promover la igualdad de oportunidades y propiciar la participación
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 4	En el ámbito de sus competencias se fomentará el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo
	Eje 2/ Objetivo 1	Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad, introduciendo la perspectiva del empoderamiento en las mujeres jóvenes
	Eje 4/ Objetivo 3	En el ámbito de sus competencias se favorecerá el movimiento asociativo de las mujeres
	Eje 5/ Objetivo 3	Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexos que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones
	Eje 6/ Objetivo 3	Se tratará de evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad en las mujeres
	Eje 7/ Objetivo 2	Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones a través de la incorporación de datos segregados por sexo en los diferentes estudios a realizar

Identificación de actuaciones previstas

INJUVE. Genera actividades de dos tipos:

- Realizaciones Estructurales. Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: normativa, convocatorias, tratamiento lingüístico, cuotas igualitarias tanto en la obtención de bienes y servicios como en la facilitación de la participación de los y las jóvenes en el ámbito que les afecta, planes formativos y otros planes, etc. También se consideran estructurales todas las actividades entre Administraciones y/o entre Instituciones, dirigidas a propiciar la igualdad: convenios; reuniones; acuerdos, etc., así como actividades de investigación y estudios.
- Realizaciones de Aplicación Subjetiva. Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: educación en valores; programas de sensibilización; actividades de emancipación (empleo, emprendimiento y vivienda); ocio y tiempo libre; ayudas y formación; Información juvenil; creación artística y científica, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género.

CJE. Realiza actividades de dos tipos:

Por una parte celebración de reuniones estatutarias, en las que reglamentariamente se establece la necesidad de buscar la paridad en el caso de la composición de la Comisión Permanente, y el equilibrio entre sexos en el resto de reuniones.

Por otro lado, el Consejo de la Juventud de España realiza estudios, publicaciones y campañas, donde se incorpora la perspectiva de género a través de la incorporación de datos segregados por sexo, en el caso de los estudios, y se introduce la perspectiva del empoderamiento de las mujeres jóvenes en las campañas y actividades que este realiza, mediante metodologías de educación entre iguales y educación no sexista. Asimismo, realiza actuaciones (formativas fundamentalmente) orientadas a abordar cuestiones como las nuevas masculinidades, el cambio de los roles de género o la utilización de lenguaje no sexista.

C) Análisis del Impacto de Género

INJUVE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde hace años se vienen recogiendo datos de los programas ejecutados. Para ello se utiliza una aplicación informática específica, que permite cuantificar la diferencia de género en la población de usuarios, tanto directos como indirectos, de voluntarios y de trabajadores del INJUVE. El tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza asimismo, desde la visión de igualdad de género.

Previsión de resultados

Se trataría de identificar los cambios que puede originar la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa presupuestario sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres, así como de vincular las desigualdades detectadas en el diagnóstico, a través de los indicadores precisos, con las acciones previstas, al objeto de hacer una previsión de cómo estas últimas van a contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

La previsión de los indicadores aplicados a las actuaciones y programas del INJUVE para el año 2015, dirigidas en general a la población juvenil, se recoge en el cuadro siguiente:

USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% POR SEXO
VARONES	780.500	1.300.000	2.080.500	51'49
MUJERES	760.000	1.200.000	1.960.000	48'51
TOTAL	1.540.500	2.500.000	4.040.500	100

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

POBLACION ESPAÑOLA DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS (2012)	Nº DE JÓVENES	% POR SEXO
VARONES	3.737.095	50'77
MUJERES	3.622.776	49'23
TOTAL	7.359.871	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística/ Estadística del Padrón Continuo (a 1 de enero de 2014)

Como se puede observar, estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas en las actividades del INJUVE se cumple prácticamente al 100 % la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

CJE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tanto la recogida de datos de los programas que se ejecutan por el Consejo, como la evaluación de las actividades, se realizan desde la perspectiva de género.

Además la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo se mantiene muy equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación.

Previsión de resultados

En el año 2014 se prevé mantener y reforzar la participación paritaria entre hombres y mujeres jóvenes en todas las actividades, campañas, etc. con el objetivo de empoderar a las mujeres jóvenes en los órganos de participación y toma de decisiones. Este aspecto se revela como fundamental a la hora de generar cambios en los roles tradicionales de género.

Asimismo, se realizará un especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en estudios e informes, particularmente en los observatorios de empleo y vivienda joven del Consejo de la Juventud, atendiendo a que la emancipación se revela como uno de los factores clave para la mejora de las condiciones de vida de la juventud.

ÓRGANO	Nº DE REUNIONES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Asambleas Ejecutivas	5	30	18	48
		34	31	65
		32	16	48
		29	24	53
		34	25	59
Mesa Sectorial de Consejo de Juventud	4	10	2	12
		12	3	15
		8	1	9
		9	1	10
Comisiones Especializadas	1	50	47	97
Mesa Presidentes/as	5	25	12	37
		26	16	42
		28	5	33
		24	23	47
		22	13	35
Reuniones de Comisión Permanente	30	4	5	9

GRUPOS DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Diversidad Sexual –LGTB	6		6
	6	3	9
Mujer joven	1	9	10
	1	9	10
		13	13
		7	7
Inmigración e Interculturalidad	7	5	12
	7	5	12
	5	4	9
	3	8	11
Red Salud	3	8	11
	2	5	7
Medioambiente y Desarrollo Sostenible	2	6	8
Educación Formal	10	4	14
	8	5	13

GRUPOS DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	8	3	11
Educación No Formal	10	4	14
	4	4	8
Movimientos Sociales	4	6	10
	4	4	8
Vivienda	6	2	8
Empleo	8	2	10
Grupos Operativos	Hombres	Mujeres	Total
Foro de Educación	4	2	6
	5	2	7
	5	3	8

PROGRAMA 232B: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CENTRO GESTOR: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

A) Contenido y Finalidad del Programa

El artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sea real y efectiva. Por su parte, el artículo 14 de nuestra norma fundamental proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, indican claros avances en nuestra sociedad.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres. Además, la propia "evolución social" puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías.

El Plan Estratégico 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este programa presupuestario 232B se vinculan directamente con los establecidos en el Plan Estratégico 2014-2016 y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo durante 2015 y que se han concebido para contribuir al

desarrollo de un elevado número de medidas, de las 224 que se proponen en el Plan Estratégico.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren discriminación debido a sus características personales o sociales, haciendo, por tanto, real y efectivo este derecho constitucionalmente reconocido.

Asimismo, son objetivos del programa la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de trato y no discriminación de las personas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, se vinculan con el desarrollo de la mayor parte de las medidas y objetivos formulados en el PEIO 2014-2016. De manera particular, en el cuadro que figura a continuación, se resaltan aquellos ejes y objetivos con los cuales la actividad de este departamento, que se desarrolla en el ámbito de este programa presupuestario, guarda una relación más estrecha.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 1/Objetivos 1, 2, 3, 4, 5 y 6	Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad. Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva
	Eje 2/ Objetivos 1, 2, 3 y 4	Mejorar las condiciones que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad Incrementar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en nuestra sociedad
	Eje 3/ Objetivos: 2 y 3	Mejorar la situación de las mujeres en ámbitos como la educación, la cultura, las nuevas tecnologías, el deporte o la salud
	Eje 4/ Objetivos 1, 2 y 3	Intensificación de la sensibilización y formación con perspectiva de género en diferentes sectores
	Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la actuación de los poderes públicos
	Eje 6/ Objetivos: 1, 4, 5 y 7	Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación
	Eje 7/ Objetivos: 1, 3, 5 y 6	Promocionar la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico

Además, la actividad del departamento en el ámbito de este programa presupuestario, dada la exclusividad a la que antes se aludía, está íntimamente relacionada con un amplio cuerpo normativo. A continuación, se reseña la identificación de las principales normas y planes que vienen a fundamentar, aún más, el planteamiento de los objetivos anteriormente mencionados:

- Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM).
- Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
- RD 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- RD 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer y el Real Decreto 1526/2010 que lo modifica.
- RD 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
- Ley3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- II Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia 2013-2016.
- Plan nacional de acción para la inclusión social 2013-2016.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.
- R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Estrategia nacional para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020.
- Plan de Derechos Humanos del Reino de España: Apartado V.
- Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016.
- Estrategia de "Género en desarrollo" de la cooperación española.
- Plan Estratégico de ciudadanía e integración (2011-2014).

- Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (aprobado en noviembre de 2011).

Identificación de actuaciones previstas

Para el cumplimiento de los objetivos se abordarán, entre otras, las siguientes actuaciones. Las medidas del PEIO a cuya realización contribuye cada actuación, se indican entre paréntesis:

- Convocatoria de ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, dirigida a las PYME para financiar, total o parcialmente, los costes derivados de la elaboración e implantación de sus planes de igualdad. (*medida 7*).
- Programa de Asesoramiento para la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas (*medida 7*).
- Convocatoria anual del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) (*Medida 7*).
- Dinamización de la Red de empresas con Distintivo "Igualdad en la Empresa", para avanzar en el reconocimiento y visibilización de su trabajo, ofrecer ejemplo y organizar el intercambio de buenas prácticas (*medida 8*).
- Programa para la promoción y fomento de la empleabilidad de mujeres desempleadas, con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (*medida 30*).
- Convenio con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio PAEM. Proyecto de información y asesoramiento para la promoción del empresariado femenino (*medida 21*).
- Proyecto de emprendimiento femenino en sectores económicos emergentes y nuevas oportunidades de mercado. Convenio Fundación INCYDE (*medida 21*).
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales a través de subvención nominativa a CERSA (*medida 23*).
- Programa Cooperativas Agro-alimentarias para fomentar el liderazgo en órganos de decisión y para fomentar búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para mujeres rurales (medidas 22, 25 y 184).
- Campaña de sensibilización para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad (*medida 35*).
- Programa de formación de predirectivas para fomento incorporación de mujeres a puestos de alta responsabilidad en colaboración con Fundación EOI (*medida 85*).
- Proyecto "Promociona" de sensibilización y formación para mejorar acceso de mujeres a puestos de toma de decisión en colaboración con CEOE (*medida 85*).
- Programa para la creación de una plataforma de mujeres altamente cualificadas de España, con el fin de visibilizar a mujeres expertas en distintos sectores de actividad (*medida 86*).
- Convenios con empresas para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género.(*medida 32*).

- Convocatoria de ayudas a la investigación (*medidas 4, 35, 36, 37, 64, 77, 124, 129 y 189*).
- Convocatoria PAC (*medidas 4, 35, 36, 37, 64, 77, 102, 129, 190 y 193*).
- Protocolo de Colaboración con el Ministerio de Defensa para la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar (*medidas 168 y 209*).
- Proyecto Equilibrio/Balance para intercambio de buenas prácticas y puesta en marcha de planes de conciliación (*medidas 35, 36, 55, 56, 61, 183*).
- Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación entre trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes (*medidas 48, 54 y 66*).
- Estudio sobre informes de impacto de género (*medidas 212, 213 y 214*).
- Estudio para analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en altos puestos de decisión del ámbito económico (*medidas 83 y 84*).
- Estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales con la oferta existente (*medida 159*).
- Convenio con la Fundación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Cádiz para la organización del XVIII Encuentro de Mujeres Iberoamericanas en las artes escénicas (*medidas 156 y 163*).
- Plan de Estudios (*medida 189*).
- Convenio de colaboración con el INAP para potenciar actividades de IO en el ámbito de la función pública (*medida 1*).
- Programa de *Transversalidad* (*medidas 1, 3, 13, 17, 26, 27, 28, 29, 35, 46, 51, 53, 54, 62, 71, 74, 81, 82, 182, 184, 185, 186, 188, 215, 218, 219, 220, 221 y 222*). Incluye:
 1. Apoyo a la ejecución del II PIOMH en la AGE y sus organismos públicos.
 2. Apoyo a las Unidades de Igualdad.
 3. Formación en igualdad en los Ministerios.
 4. Programa de colaboración Plan Igualdad en Guardia Civil.
 5. Programa de colaboración para PEIO en sector pesquero.
- Acciones formativas TIC. Incluye formación telemática de emprendedoras, capacitación orientada a búsqueda de empleo y formación para inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión (*medida 5*).
- Acciones formativas dirigidas a responsables de gestión de los Fondos Estructurales de Inversión (FEI) y de políticas de igualdad de trato y no discriminación en comunidades autónomas (Eje 7.5 PEIO).
- Actuaciones de soporte de la ejecución del Plan de Igualdad en la Sociedad de la Información (*medida 5*).

- Proyecto INNOVATIA 8.3 (medida 5).
- Programa CLARA (medidas 6,30, 31, 32, 107 y 110).
- Programa SARA (medidas 6,30, 31, 32, 107 y 110).
- Programa AURORA (medidas 6, 30, 31, 32, 107, 110, 177 y 183).
- Escuela Virtual de Igualdad (medidas 16, 18, 88, 94, 129, 144, 154, 156 y 209).
- Red de Políticas de igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión (medida 41).
- Proyecto INTERCAMBIA (medidas 105, 116 y 154).
- Convocatoria de subvenciones destinadas a apoyar el movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal (medidas 92 y 95).
- Proyecto PLURALES (Educación en Igualdad). (medidas 99, 100, 104, 105, 115, 121).
- Proyecto RELACIONA (medidas 103, 105, 114 y 119).
- Programa IRENE, de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes (medidas 110, 111 y 121).
- Acciones formativas en materia de IO entre mujeres en el ámbito de la educación en la modalidad on line. Curso "Coeducación. Dos sexos en un solo mundo" (medidas 114, 117, 154).
- Programa formativo a profesionales sanitarios. Convenio de colaboración con Instituto de Salud Carlos III. (medida 128).
- Programa de intervención psicosocial para mejorar la calidad de vida de mujeres afectadas por cáncer de mama (medida 131).
- Convenio de colaboración con la Sec. Gral. de Instituciones Penitenciarias para impulsar el principio de IO. (medida 134).
- Programa formativo presencial para profesionales sanitarios de atención primaria (medida 136).
- Acciones formativas en materia de IO entre mujeres en el ámbito de la educación en la modalidad on line. Curso Imagen de las mujeres en el cine, en la literatura del S. XX, en la publicidad y en la pintura a lo largo de la historia. (medidas 143 y 156).
- Formación y capacitación TIC. Alfabetización digital a mujeres rurales y capacitación TIC a mujeres en riesgo de exclusión (medidas 152 y 153).
- Actuaciones de soporte al Plan de Acción en SI. Coordinación y análisis de tendencia de la e-igualdad. (medidas 152, 153, 154 y 155).

- Acciones formación y estudios TIC. Formación online de profesionales y población en igualdad, subvenciones a estudios sobre igualdad y mantenimiento del Observatorio de imagen. (medida 154).
- Acciones difusión, sensibilización y comunicación TIC. Mantenimiento portal e-igualdad, jornadas TIC, convenio con asociación de técnicos de informática, etc. (medida 156).
- Programa de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales (medidas 186 y 188).
- Asesoramiento a víctimas de discriminación por razón de sexo mediante carta y teléfono gratuito (medidas 16, 17 y 20).
- Acto de Conmemoración del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres (medida 155).
- Homenaje institucional a las mujeres víctimas mortales de violencia de género (medida 67).
- Exposición itinerante sobre violencia de género "18 segundos" (medidas 67 y 68).
- Exposición itinerante "No seas cómplice" (medida 77).
- Festival internacional "ELLAS CREAN" (medida 163).
- Finalización del Proyecto "mapa de la discriminación en España" (medidas 223 y 224)

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con las distintas normas y planes que se han aprobado en los últimos años y, de manera particular, con la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, se pretende corregir las desigualdades existentes entre las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres a la hora de acceder al empleo, mantenerlo, desarrollar la carrera profesional dentro de la empresa y acceder a los órganos de dirección y gobierno de las mismas. En esta línea, se hacía muy necesario mantener las ayudas para el establecimiento de planes de igualdad en PYME, asesorar a las grandes empresas a la hora de implantar dichos planes y reconocer, con una distinción, las prácticas excelentes e innovadoras de las empresas comprometidas con la igualdad y específicamente con la igualdad entre mujeres y hombres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia de los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado de trabajo, sino en la organización social, y aunque son numerosos y relevantes los logros que hemos alcanzado en estas últimas décadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica y política, sigue siendo necesario actuar sobre las desigualdades de género que aún persisten, y especialmente, en el ámbito laboral y de las condiciones de trabajo, tal como ponen de manifiesto datos como los siguientes:

- La **baja tasa de actividad** de las mujeres, que según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2014, se sitúa en 17 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- La menor tasa de empleo de las mujeres, que según la misma fuente es 9,4 puntos porcentuales menor a la de los hombres.
- La mayor tasa de paro femenina, que se sitúa 1,2 puntos por encima de la masculina. Y aunque en los últimos años, se haya producido una importante reducción de la diferencia entre la tasa femenina y la masculina, ésta se debe no a una mejora de la situación para las mujeres, sino a un empeoramiento de la situación para los hombres fundamentalmente debida al gran impacto que la crisis, sobre todo en sus primeros años, ha tenido en la destrucción de empleo en sectores fuertemente masculinizados.
- La mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial, representando un 73,4% del total de personas que trabajan con esta modalidad de contrato.
- La persistencia de la **brecha salarial de género**. La ganancia de las mujeres por hora normal de trabajo supone, en 2012, último dato provisional de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, publicada por el INE, un 82,75% de la retribución por hora normal de trabajo de los varones (17,25% de Brecha salarial de género). En términos de ganancia anual, en ese mismo año, la ganancia anual de las mujeres era el 76,1% de la de los varones (23,9% de diferencia salarial).
- En el año 2011, las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal muestran que **las mujeres siguen concentrándose en muy pocos sectores**, solo el 10% de ramas de actividad presentan un carácter integrado⁷, el resto sesga la composición de su empleo en función del sexo. Las mujeres siguen concentradas en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo, más de la mitad de las mujeres ocupadas en España se concentran en cinco ramas del sector servicios. Respecto a las ocupaciones, casi alrededor de la mitad se concentran en seis ocupaciones de baja cualificación.
- Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a junio de 2012 los varones representan el 66,6 % y las mujeres el 33,4 % del total de **trabajadores autónomos** en nuestro país. Además en los tramos de base de cotización más elevados, el porcentaje de varones supera el 80%.
- Así también se observa una **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, IT 2014), tan solo el 31,4% de las personas que ocupan **puestos de directores o gerentes** en España son mujeres. Además, las mujeres solo representaban el 13,27% (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2012) de miembros en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, a pesar de que suponen el 59,1% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2010-2011) de los licenciados y el 46,3% (Ministerio de Empleo, 2013) de la fuerza laboral de nuestro país.

⁷ En concreto, una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 45,1 por 100. Será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 36,9 por 100. Las ramas de actividad con porcentaje de mujeres comprendido entre ambos extremos se consideran integradas.

- La distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, al ser las mujeres quienes mayoritariamente asumen las tareas del hogar y de cuidado de menores y personas dependientes, se traduce en una mayor incidencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial, así como en interrupciones más frecuentes de su carrera, que repercute negativamente en la evolución profesional de las mujeres y en su percepción de rentas. Datos como los publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social, según los cuales, el 94,98% de las excedencias por cuidado de hijas o hijos durante el 2012 fueron disfrutadas por mujeres, ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer en este ámbito para lograr una igualdad de hecho.
- En cuanto a la **participación política de las mujeres** en la presente legislatura, ellas ocupan el 35.43% de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 35.58% actual es más de 12 puntos superior al de hace una década.

En los parlamentos autonómicos, la proporción es aún más elevada. En 2012, para el conjunto de éstos, la representación de las mujeres era del 43,4%, entrando, por tanto, dentro del intervalo 40-60% que puede considerarse como presencia equilibrada.

La presencia de mujeres en el ejecutivo ha experimentado un incremento en los últimos años. En la actualidad, en el conjunto de gobiernos autonómicos, las mujeres representan un 34% de las consejerías. Es un dato positivo (a 6 puntos porcentuales de la presencia equilibrada).

Por otra parte, existen otros ámbitos de poder donde los datos no han experimentado una mejora similar: En los **órganos** más elevados **del poder judicial**, a pesar de la masiva **presencia de las mujeres** en este ámbito (desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional), los hombres siguen siendo clara mayoría. Así, entre los magistrados/as del Tribunal Supremo, según los datos de 2012 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 13,33%, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2013, alcanzan el 16.7%.

- En el Índice de Igualdad de Género⁸, presentado en 2013 y elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), España ocupa la posición número 10, entre los 27 países de la Unión Europea, con una puntuación de 54.0 en una escala que va de 0 (máxima desigualdad) a 100 (ausencia de desigualdad).

Este índice, que se actualizará cada dos años, es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

Los ámbitos en los que, dentro de este Índice, España obtiene una puntuación superior a la media son: Poder (donde ocupa el puesto número 6), Conocimiento (puesto número 8) y Salud (posición número 13).

Por el contrario, aquellos ámbitos en los que obtiene una puntuación inferior son: Empleo (donde ocupa la posición número 18), Dinero (puesto 17) y Tiempo (posición 16).

⁸ <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordadas desde un enfoque transversal e integral que incorpore la perspectiva de género, tomando en consideración la distinta situación en la que se encuentran hombres y mujeres ante el fenómeno de la discriminación y la distinta forma en que se manifiesta.

En relación con lo anterior, no puede olvidarse que existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado interseccionalidad o discriminación múltiple, que coloca a la persona o grupo afectado en una situación de mayor vulnerabilidad. La discriminación recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación.

Además, de la confluencia de diversos motivos de discriminación, este tipo de discriminación se asocia habitualmente a distintos ámbitos de la vida cotidiana.

En los últimos años el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Según datos del INE, **más de un 60% del total de personas con algún tipo de discapacidad son mujeres.**

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal continuo, en 2013, en España viven 7.859.563 personas mayores de 65 años, de las que 57,2 % son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la **relación** entre las **mujeres**, la **pobreza** y la **exclusión social**, según la medición de la población en riesgo de pobreza y exclusión social mediante el indicador AROPE, la pobreza y la exclusión social afectan en la actualidad con similar (y acusada) intensidad a mujeres y hombres, pero para evitar que, una vez se reactive la economía y el empleo, se vuelva a la situación pre-crisis, donde la incidencia era superior en las mujeres, son esenciales políticas de igualdad de oportunidades. Hasta fechas recientes, las tasas de pobreza y exclusión social de las mujeres en España eran, como en la UE, más elevadas que las de sus pares hombres (cerca de tres puntos porcentuales en 2008). En otras palabras, se constataba la existencia de una brecha de género en la pobreza y la exclusión social. Pero el fuerte aumento de la tasa AROPE que se produce durante la crisis ha afectado a hombres y a mujeres, alcanzándose en 2012 una tasa AROPE incluso inferior en las mujeres (28,1% frente a 28,4% de los

hombres). Ello pone en evidencia la intensidad con la que ha aumentado la pobreza, a la que no escapan ni hombres ni mujeres.

No obstante, dado que la **tasa AROPE** mide la situación de pobreza y/o exclusión social de las personas en relación con la renta del hogar, resulta que a todos los miembros de un hogar les corresponde la misma situación, de forma que la diferencia de la tasa por sexo no recoge bien la diferente situación de las mujeres. Existen evidencias de la feminización de la pobreza, reflejada por ejemplo en la tasa de pobreza de los hogares compuestos por un adulto con 1 o más hijos (familias monoparentales, en su mayoría formadas por mujeres), que alcanza en 2012 el 36,9%, casi 15 puntos porcentuales más que el total de la población. Por otra parte, se plantea la cuestión de si, una vez se inicie la recuperación económica y del mercado de trabajo, mujeres y hombres serán capaces de acceder a un empleo y salir de la pobreza a igual ritmo o si, por el contrario, los hombres volverán a lograr menores tasas AROPE que las mujeres.

También, en cuanto al origen racial o étnico, las **mujeres inmigrantes** presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 48,5% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 44,3% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos ante una lacra como es la violencia de género.

La **población gitana** en España es heterogénea y diversa en el marco de unos rasgos culturales comunes, lo que supone también que la posición de la mujer no es homogénea, como aparece en la representación social de la comunidad gitana que tiene la población general. A pesar del avance que, en términos generales, ha experimentado la comunidad gitana en España, y las mujeres gitanas en particular, en los últimos treinta años en ámbitos clave como el empleo, la educación, la vivienda y la salud, es uno de los grupos sociales que vive en situaciones de pobreza y exclusión social. Por último, hay que señalar el riesgo de que la actual crisis económica les afecte con más intensidad, provocando retrocesos en los avances logrados en las últimas décadas, teniendo un efecto negativo en el proceso de individuación social y en la progresiva autonomía de las mujeres tanto en la familia y como la comunidad gitana.

La discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50% más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

Por lo que se refiere a la política de igualdad de género en la **Cooperación Española**, el actual IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 define, entre sus 8 prioridades, la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como su 5ª orientación estratégica, apoyando medidas para la transversalidad del enfoque de Género en Desarrollo (GED), para la mejora de coherencia de políticas, para la igualdad formal y real, y actuaciones específicas para reducir las peores formas de discriminación contra las mujeres y las niñas. En el ámbito nacional hay elementos a considerar que necesitan seguir siendo reforzados y consolidados, como la coherencia entre la política de igualdad y la de desarrollo; en este sentido, el Instituto de la Mujer participará en el Grupo de Género en Desarrollo del Consejo de Cooperación.

Un 58% de españoles encuestados en el Eurobarómetro de 2012 opinó que la discriminación por motivo racial o étnico estaba muy extendida, mientras que la media europea era 56%.

En esa misma encuesta, los españoles consideran que ser mayor de 55 años (66%), la apariencia física (45%) el color de la piel (40%), la discapacidad (38%) la identidad de género (28%), el género (26%) y la orientación sexual (23%) suponen las principales desventajas a la hora de acceder a un empleo.

Los estudios de opinión disponibles permiten conocer la opinión de la población española sobre la extensión y tipos de discriminación e incluyen asimismo datos sobre discriminación basada en el género.

El Eurobarómetro 2012 señala que el 38% de los españoles (7 puntos porcentuales por encima de la media europea) considera que la discriminación por razón de sexo sigue estando muy o bastante extendida. Según este mismo estudio la discriminación por razón de sexo se producía en mayor medida en el ámbito del mercado de trabajo. Para un 26% de la población española el sexo es un factor de desventaja en un proceso de selección para un puesto de trabajo.

Según este estudio, respecto a España, la discriminación basada en el origen étnico o racial es la más extendida (58% de las personas encuestadas). La identidad de género y la edad son los motivos que aparecen en segundo y tercer lugar (53% y 45%, respectivamente). El cuarto motivo más extendido es la orientación sexual (44%). Este mismo Eurobarómetro señala que, en España, la percepción de la existencia de discriminación por razón de género se sitúa en séptimo lugar, con el 38%.

Previsión de resultados

Se recogen atendiendo a los distintos objetivos planteados para 2014 y reseñados en el apartado B.

Objetivo 1.- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad.

Se pretende contribuir, entre otras cosas, a incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres; promover el emprendimiento femenino, reducir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de decisión y administración de empresas, en las organizaciones sindicales y empresariales, así como en el sector público, reforzar la igualdad en la formación y capacitación para el empleo y prestar especial atención a las mujeres objeto de discriminación múltiple.

Objetivo 2.- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

Se pretende contribuir a la puesta en valor de la igualdad como elemento clave del cambio en el modelo organizativo de las empresas y como factor de desarrollo y de crecimiento económico.

Así mismo, se persigue fomentar la negociación colectiva como instrumento eficaz en la promoción de la igualdad y a la formación de todas las personas que participan en las relaciones laborales.

Otra de las metas claves es la identificación, reducción y eliminación de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres a la hora de realizar un mismo trabajo. Para ello, su identificación es el primer paso, ofreciendo herramientas prácticas que sirvan al análisis sectorial y a las propias empresas para conocer y cuantificar las posibles diferencias salariales entre sexos, ante un trabajo de igual o similar valor. Pero también

es necesario incrementar la visibilización y concienciación sobre la persistencia de la discriminación salarial por razón de sexo.

En general, es necesario incrementar la sensibilización de la sociedad respecto a las ventajas, tanto sociales como empresariales, de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Objetivo 3.- Mejorar las condiciones que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

En los países en los que es difícil conciliar la vida laboral y la vida privada las tasas de empleo de las mujeres suelen bajar, ya que la maternidad les hace abandonar frecuentemente el mercado laboral, y las tasas de natalidad son igualmente bajas, puesto que muchas familias consideran que no pueden permitirse tener hijos.

Se persigue, por tanto, el fomento de la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares, disminuyendo las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en este sentido.

Se fomentará el intercambio de buenas prácticas con países de otros entornos donde diversas iniciativas han podido considerarse exitosas y se impulsará la colaboración de todos los agentes implicados, especialmente, a través de la puesta en marcha de planes de conciliación a nivel local.

Objetivo 4.- Incrementar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en nuestra sociedad.

Con las actuaciones previstas en el año 2015 se pretende profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres en nuestra sociedad, así como fomentar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito universitario, a nivel de las investigaciones que desde allí se realizan, en los propios programas de estudio, en las actividades que se abordan y a través de la existencia de titulaciones específicas.

Igualmente, defender una imagen igualitaria de la mujer en la publicidad en general y en los medios de comunicación social.

La puesta en marcha de diversas iniciativas de carácter transversal, vinculadas con la evaluación de impacto de políticas públicas con perspectiva de género, no sólo ofrece la posibilidad de introducir esta perspectiva transversal en la actuación de los poderes públicos sino de ampliar el conocimiento del estado de la cuestión y de los posibles efectos de la puesta en marcha de cada una de estas políticas. Por tanto, es previsible, con ello, incrementar el grado de conocimiento de los factores que contribuyen a mantener o potenciar determinados tipos de discriminación por razón de sexo y de la situación de las mujeres en nuestra sociedad, en general.

Objetivo 5.- Mejorar la situación de las mujeres en ámbitos como la educación, la cultura, las nuevas tecnologías, el deporte o la salud.

Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la cultura y el deporte; de manera particular fomentando la participación de las mujeres en actividades físico deportivas y su promoción a los órganos directivos de las federaciones y clubes, así como incrementar la difusión de obras realizadas por mujeres en el ámbito de la cultura.

En el ámbito de la salud se persigue una mayor incorporación de una perspectiva biopsicosocial y de género en todas las políticas y programas, eliminando las barreras que dificultan a las mujeres el poder hacer efectivo el derecho a gozar del máximo estado de bienestar posible, bien porque no cuentan con recursos personales suficientes, bien porque sus necesidades y demandas específicas quedan invisibilizadas o no son priorizadas.

En el ámbito tecnológico y de la Sociedad de la Información se persigue alcanzar una mayor visibilización de las mujeres, facilitando su acceso al empleo.

Objetivo 6.- Intensificación de la sensibilización y formación con perspectiva de género en diferentes sectores, así como de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la actuación de los poderes públicos.

Es necesario profundizar en la sensibilización y formación en género de profesionales que trabajan en la intervención social, con el fin de que el cambio de modelo de esa intervención, pueda contribuir a erradicar la feminización de la pobreza y su exclusión social.

En el mismo sentido, promover e insistir en la necesidad de especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

De forma transversal, se llevarán a cabo una serie de actuaciones articuladas a través del apoyo a la Administración General del Estado en la *integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades* en las políticas públicas, con especial atención en la política presupuestaria (informes de impacto de género), así como el refuerzo de la integración del enfoque de género en el FSE y el FEDER y la mejora de la gestión de las políticas públicas mediante acciones de formación y sensibilización, la contribución a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión y el asesoramiento y apoyo a la Red Europea de Mainstreaming de Género de la Comisión Europea.

Por otro lado, los programas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto los dirigidos a la población en general como los diseñados para colectivos específicos han tenido una gran demanda, por lo que se prevé que sus resultados sean cada vez más exitosos, no sólo cuantitativamente, sino también en su contribución a un cambio de actitudes y en la eliminación de los estereotipos de género que lastran el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Se reforzará la colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres en la agenda del desarrollo. Se espera así mismo dar continuidad a la formación especializada en género y desarrollo.

Finalmente, se mantiene el objetivo de fomentar y trabajar conjuntamente con el tejido asociativo, colaborando estrechamente con las ONG de mujeres.

Objetivo 7.- Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación.

La conformación de una sociedad crecientemente diversa exige una respuesta amplia y eficaz que proporcione los instrumentos necesarios para garantizar el disfrute de derechos fundamentales y libertades públicas, sin discriminación. En este sentido, se

atribuye al Departamento el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación e identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Igualmente, al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades la prestación de asistencia a víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones.

En este sentido, se continuará ofreciendo información a las mujeres y hombres de todo el territorio del Estado sobre los derechos de las mujeres y sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el Servicio Telefónico de Atención Gratuita que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades oferta a toda la ciudadanía a través de los teléfonos 900191010 y 900152152, este último para personas con discapacidad auditiva o del habla.

Se prevé mantener el Servicio de Asistencia a víctimas de discriminación por el origen racial o étnico, estudiando su posible extensión a otros motivos de discriminación. Creado en 2010, es un servicio estatal y gratuito que presta el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica que cuenta con oficinas de asistencia en prácticamente todas las comunidades autónomas. Además de atención personalizada, el Servicio de Asistencia imparte formación específica a los profesionales tanto de las Administraciones públicas como de otros sectores sociales, implicados en este ámbito. Esta formación especializada se complementa con actuaciones en materia de sensibilización y comunicación.

Por lo que respecta a la política de consulta y asesoramiento, se continuará trabajando en la plena operatividad del Consejo de Participación de la Mujer previsto en la LOIEMH.

Se reforzará la sensibilización ciudadana contra la discriminación, mediante acciones que difundan el potencial de la diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.

En los últimos años se han desarrollado en nuestro país iniciativas tendentes a la implantación de sistemas de recogida y análisis de denuncias por hechos motivados por la discriminación y el odio, a través, por ejemplo, de la implantación por parte del Ministerio del Interior de las modificaciones necesarias para la detección y registro de los incidentes racistas/xenófobos, desde el año 2012, y por primera vez desde el año 2013 aquellos que se producen motivados por la orientación o identidad sexual, discapacidad, religión o creencias o situación socioeconómica de las personas, fruto de la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio del Interior en el marco del proyecto mapa de la discriminación en España.

Se prevé la finalización de este proyecto, iniciado en 2012, que se complementará con una sistematización de los servicios ofrecidos por el conjunto de las administraciones públicas para asistir y orientar a las víctimas de la discriminación y el odio facilitando su acceso a la justicia y otros mecanismos de reparación.

Objetivo 8.- Promocionar la eliminación de la discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se configura como un órgano colegiado de los previstos en el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, adscrito al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, sin participar en su estructura jerárquica.

Además tiene la consideración de Organismos de Igualdad, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica ejercerá con independencia las siguientes competencias:

- a) Prestar asistencia a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones.
- b) Realizar estudios y publicar informes sobre la discriminación de las personas por el origen racial o étnico
- c) Promover medidas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

PROGRAMA 232C: Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género.

CENTRO GESTOR: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género.

La violencia contra la mujer constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

Por su gravedad y su incidencia en la sociedad española, la violencia de género es un problema que trasciende el ámbito privado para convertirse en una cuestión social de carácter estructural que implica e involucra a toda la sociedad. Los poderes públicos, tienen la obligación, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Así, les corresponde la prevención, detección, atención y erradicación de este tipo de violencia y la adopción de medidas para hacer efectivos y reales los derechos fundamentales a la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad, la dignidad y la no discriminación. En esta responsabilidad se requiere, además, la colaboración de todas las Administraciones, instituciones y poderes, y, también, de la sociedad civil, en la forma de asociaciones especializadas, sector empresarial, organizaciones e, incluso, la propia ciudadanía.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia, en colaboración con las demás Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	1, 2, 14 y 27	<p>Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres e integrarlo en las políticas públicas.</p> <p>Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de salud.</p>
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	3, 18, 19, 27, 30, 32 y 64.3	<p>Elaborar campañas de sensibilización frente a la violencia de género difundidas a través de medios de comunicación, que tengan en cuenta las diversas situaciones de las víctimas.</p> <p>Fomentar el acceso de las víctimas de violencia de género a la información de los derechos y ayudas previstos legalmente.</p> <p>Garantizar el acceso integral a la información sobre sus derechos específicamente para las víctimas de violencia de género con discapacidad.</p> <p>Elaborar el Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios sobre violencia de género.</p> <p>Fomentar instrumentos de colaboración de administraciones públicas con entidades privadas.</p> <p>Elaborar informes, estudios y propuestas en materia de violencia de género por parte del Observatorio estatal de violencia sobre la mujer.</p> <p>Mejorar la asistencia social integral construcción de nuevos centros de recuperación integral).</p> <p>Formar a las víctimas dentro de la atención multidisciplinar (asistencia social integral).</p> <p>Fomentar el compromiso de aportación financiera de la AGE en instrumentos y procedimientos de cooperación entre la AGE y las CCAA en materia de asistencia social integral.</p> <p>Otorgar ayudas sociales a víctimas de violencia de género.</p> <p>Asistir a las víctimas de trata en su restablecimiento físico, psicológico y social.</p>
Ratificación del convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (en vigor 23/02/2009)	12	Otorgar un período de restablecimiento y reflexión, de al menos treinta días, en el que se facilitarán los medios necesarios para su recuperación física, psicológica y emocional, así como la separación de la influencia de los presuntos tratantes, de manera que pueda tomar una decisión meditada y sopesada de colaborar o no con las autoridades en la investigación y persecución de los autores del delito.
L.O 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificadas por la LO 2/2009, de	59 bis 31 bis	Regular la autorización de residencia temporal y trabajo de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género en situación irregular. Además, las mujeres extranjeras que se encuentren irregularmente en territorio español y sean víctimas de violencia de género gozan de la protección consistente en que no se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave), o se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
11 de diciembre, y la LO 10/2011, de 27 de julio.		
RD-Ley 3/2013, que modifica el régimen de las tasas en la Admón. de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.	2 Disposición transitoria primera	Reconocer a las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar. Asimismo, se incluye entre las prestaciones comprendidas en el derecho a la asistencia jurídica gratuita la exención del pago de tasas judiciales..
Primer Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2010 - 2014	Eje 5/ Artículo 32	Protección Social Iniciativas contra la violencia de género dentro del marco de colaboración MIG/FEMP. Política de igualdad en el medio rural Ayudas a organizaciones sin fines de lucro para fomentar la participación social y política de la mujer
Estrategia Estatal del Voluntariado 2010 - 2014	3. Área de Apoyo	Promover la participación de personas voluntarias en proyectos de atención a mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, de mujeres voluntarias que hayan sido también víctimas de violencia de género como forma de integración en la sociedad Actuación 4.9. Promover las iniciativas orientadas a potenciar la formación del voluntariado que trabaja con personas inmigrantes, personas mayores, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad o cualquier otro tipo de personas que, por sus características concretas, demanda una capacitación especializada
Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012/20	3.2.5 Otras líneas de actuación complementarias	Desarrollar estudios sobre cómo afecta la violencia de género a las mujeres gitanas, y puesta en marcha de medidas preventivas
Programa de Acciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario	Objetivo 4	Disminuir la vulnerabilidad de la mujer reclusa, en general, a sufrir situaciones de violencia y/o dependencia Realizar programas específicos para mujeres con un historial de violencia de género
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.	Eje 2	La Dirección General de la Función Pública, comprobará en el trámite de autorización, a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género
	Eje 4	Fomentar la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		Asimismo, se incluirán a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales
	Eje 6	<p>Establecimiento de un protocolo de la AGE sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia</p> <p>Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral</p> <p>Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la AGE en el mismo</p> <p>Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género</p>
II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013 – 2016 (II PENIA)	Objetivo 1	<p>Conocimiento de la realidad de la infancia. Conocimiento y explotación de datos sobre violencia de género: Recopilación de datos estadísticos sobre niños y adolescentes hijos de mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>Impulso de la sensibilidad social sobre los derechos de la Sensibilización social sobre los niños expuestos a violencia de género</p>
	Objetivo 2	Detección precoz del maltrato infantil. Impulsar un sistema de detección precoz de situaciones de violencia de género y maltrato infantil en el entorno familiar de los niños y adolescentes con la implicación de los centros docentes, el ámbito sanitario, policial y servicios sociales
	Objetivo 4	Atención en casos de maltrato infantil: Se impulsará la aplicación de Protocolos y otras medidas para mejorar la atención e intervención en los casos de maltrato infantil, incluyendo a los hijos de las mujeres víctimas de violencia de género
	Objetivo 6:	Se fomentará la prevención de la violencia de género desde el ámbito educativo realizando programas de sensibilización en los centros escolares
PEIO 2014-2016	Eje 3/ Objetivos 1, 2, 3 y 4	<p>Promover actuaciones de prevención contra la violencia de género</p> <p>Mejorar la respuesta institucional por los poderes públicos y avanzar hacia la ventanilla única</p> <p>Especial atención a los grupos especialmente vulnerables: menores, mujeres con discapacidad, mayores, inmigrantes</p> <p>Visibilizar otras formas de violencia contra la mujer: trata, mutilación genital, etc.</p>

Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, constituye el instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

Las actuaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes OBJETIVOS identificados en la mencionada Estrategia:

1. Romper el silencio cómplice del maltrato: La finalidad es involucrar a toda la sociedad en la lucha contra esta lacra social, extender la prevención específica a través de la educación y promover una respuesta proactiva de todos en la detección y rechazo a la violencia de género.

En este sentido, en el marco de este objetivo, se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Impulso de la educación en los valores de igualdad y respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las administraciones públicas educativas para prevenir la violencia de género, haciendo especial hincapié en la adolescencia.
- Desarrollo de distintas **actuaciones de sensibilización**. Entre ellas, el lanzamiento de campañas de información y sensibilización en los medios de comunicación social, dirigidas a la concienciación de la sociedad en su conjunto y a la sensibilización sobre la situación de vulnerabilidad de los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género; facilitando información para detectar los primeros signos del maltrato y apelando a las propias mujeres para que sepan que pueden salir de la situación de violencia y tener una vida autónoma y fuera de los malos tratos, en plenitud de sus derechos fundamentales, dándoles a conocer los recursos que tienen a su disposición.

Para ello, se trabajará en coordinación con las distintas Administraciones Públicas al objeto de lanzar un mensaje homogéneo, se realizarán actuaciones de **sensibilización** en diversos ámbitos como el empresarial, a través de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, el sanitario o el deportivo mediante el fomento de actuaciones como la I Carrera por una sociedad libre de violencia de género. Se continuará en el trabajo de establecer marcos estables de colaboración con distintos agentes como las farmacias, las entidades sociales o profesionales y se realizarán actuaciones con motivo de la conmemoración del Día Internacional contra la Violencia sobre la Mujer (25 de noviembre) o de reconocimiento de la labor llevada a cabo en materia de violencia contra la mujer como los premios a las buenas prácticas de las Entidades Locales o los premios de periodismo joven sobre violencia de género.

Además, se realizarán actuaciones de sensibilización y prevención en el ámbito de las nuevas tecnologías como la difusión de la aplicación para teléfonos móviles “LIBRES” o la puesta en marcha de un Portal on line contra la violencia de género.

2. Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

Para alcanzar este objetivo, se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Implementación con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, de la Propuesta Común para la mejora de la coordinación y la puesta en marcha del **plan personalizado** para las víctimas de la violencia de género, dirigida a la racionalización de los servicios y la mejora de la coordinación, ofreciendo una respuesta personalizada a las mujeres que sufren esta violencia y sus hijos e hijas.
 - Seguimiento del desarrollo de seis **proyectos autonómicos** para la implementación de la Propuesta Común financiados en el marco del Memorándum de Entendimiento firmado en noviembre de 2011 entre el Espacio Económico Europeo y el Reino de España para la realización del Programa de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar 2013-2015.
 - Promoción de la **colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla**, para garantizar el derecho a la asistencia social integral, prestando especial atención a la implementación de la Propuesta Común.
 - Garantía del servicio de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (**ATENPRO**), potenciando el papel desempeñado por las Entidades Locales en su prestación y mejorando la colaboración con las Administraciones autonómicas.
 - Fomento del **empleo de las mujeres víctimas**, como medio para salir de esa situación y facilitar su movilidad geográfica, mediante el impulso del programa de inserción sociolaboral y la firma de convenios de inserción sociolaboral con empresas.
 - Garantía de los **derechos económicos de la mujeres víctimas de violencia** de género, reembolsando a las Comunidades Autónomas los importes abonados en concepto de ayudas sociales establecidas en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
 - Consolidación del **servicio integral de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento** en el ámbito de la violencia de género, principalmente para el seguimiento de las penas de alejamiento, mejorando la coordinación con el ámbito penitenciario.
3. Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.
- Garantía de una **atención integral y especializada a los menores** que son víctimas de maltrato por encontrarse expuestos a situaciones de violencia de género. En esta línea, las necesidades específicas de estos menores se van a tener presentes en todas las medidas y actuaciones que se lleven a cabo, incluyéndolas en coordinación con las entidades y administraciones implicadas.
 - Garantía de la **accesibilidad de los recursos de atención a las mujeres** que dependen de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, especialmente el servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico y el servicio de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO).
4. Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

- Actuaciones contra la **trata de mujeres con fines de explotación sexual**: el objetivo es mejorar la detección, la coordinación interinstitucional y el reconocimiento del papel de las organizaciones con experiencia acreditada, abordando el problema desde los cuatro principios rectores que informan las medidas de acción: desde una perspectiva de género, como una violación de los derechos fundamentales, como un hecho transnacional y como un delito que hace imprescindible la actuación policial y judicial:
 - Implementación del nuevo Plan contra la trata con fines de explotación sexual.
 - Promoción de acciones de sensibilización sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual.
 - Convocatoria de subvenciones públicas para el desarrollo de proyectos de atención y ayudas sociales a mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual.
 - Colaboración con las Comunidades Autónomas competentes en la atención y recuperación de las víctimas.
 - Colaboración con la FEMP para avanzar en la implicación de los Entes Locales.
 - Mantenimiento del Foro Social contra la Trata, como espacio de encuentro e intercambio con los distintos agentes clave en este ámbito.
 - Mejora del conocimiento a través de estudios e investigaciones.

Otras formas de violencia contra la mujer (mutilación genital, matrimonios forzados y acoso y agresiones sexuales): promoción de acciones de sensibilización, mejora del conocimiento, conocimiento sobre actuaciones a nivel autonómico e impulso de nuevas medidas a nivel estatal, etc

5. Formación y sensibilización de profesionales.

- Mejora de la formación de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción y actualización de los protocolos de actuación que ordenen su intervención (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, o elaborando materiales formativos entre otros).

En este ámbito, merecen especial consideración las siguientes actuaciones:

- Colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para la formación de profesionales del ámbito Local.
- Organización de un curso en San Lorenzo de El Escorial (Universidad de verano de la UCM).
- Becas de formación en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

6. Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa.

Se pretende impulsar la máxima coordinación entre todos los agentes implicados. Se trata de que en **cada Administración y entre las distintas Administraciones**,

se actúe en red: que los distintos agentes implicados (públicos y privados) actúen coordinadamente.

Para alcanzar este objetivo, se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Actualización de los protocolos de coordinación entre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el resto de operadores jurídicos.
 - Funcionamiento de la Red Nacional para potenciar las Unidades de Coordinación de Violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer, dependientes de las Delegaciones de Gobierno y Subdelegaciones de Gobierno en las Comunidades Autónomas.
 - Promoción del trabajo conjunto con las Comunidades Autónomas a través de una Plataforma on-line (e-room) y del trabajo en grupo.
7. Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua.

Para ello, se van a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Avance en la **colaboración** con otras administraciones con competencias en materia de violencia de género para mejorar la recogida de información y para regular el traspaso de datos con finalidad estadística.

A tal fin, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género se coordinará con el Instituto Nacional de Estadística y con las entidades implicadas.

- Potenciación de la actividad del **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** y sus grupos de trabajo, promoviendo y facilitando la participación de las Administraciones públicas, asociaciones y organizaciones que trabajan contra la violencia de género. En este ámbito, se contempla el programa de becas de formación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
- Mejora del diseño, elaboración y permanente actualización de un **sistema de información estadística** en base a la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra la mujer al objeto de permitir el adecuado conocimiento de la situación y la evaluación y el grado de efectividad de las medidas implantadas.

A tal fin, se continuarán los trabajos de desarrollo del Portal Estadístico en materia de violencia de género, creado en 2013 bajo la denominación “Herramienta de gestión de indicadores de violencia de género de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género”, como una herramienta que permita consultar y trabajar con los datos estadísticos de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

- Desarrollo evolutivo de la **WRAP** (Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género), para incorporar, por un lado, un número creciente de recursos en materia de violencia de género y, por otro, garantizar una actualización permanente y constante del catálogo de recursos ya existente, siempre contando, en ambos casos, con una estrecha y fluida colaboración con las distintas Comunidades Autónomas. Además, de la incorporación de nuevas funcionalidades y mejora de su accesibilidad a través de la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Promoción de la **elaboración de informes, estudios e investigaciones** sobre cuestiones relacionadas con las distintas formas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.
- Difusión, mediante la edición de publicaciones en papel y/o formato electrónico, de **informes, estudios e investigaciones sobre** cuestiones relacionadas con las distintas formas de **violencia de género** y otras formas de violencia contra la mujer, para permitir un mejor conocimiento de su dimensión, características y manifestaciones, a través de la colección “Contra la Violencia de Género. Documentos”.
- Contratación de la elaboración de un **Informe sobre identificación de buenas prácticas en relación con la violencia de género** y análisis de su aplicabilidad entre España, Noruega e Islandia en el contexto europeo en la materia. Dado el carácter innovador de las políticas públicas dirigidas a combatir la violencia de género en España y el interés que suscitan a nivel internacional, se ha presentado como proyecto predefinido para su financiación en el marco del Memorándum de Entendimiento firmado en noviembre de 2011 entre el Espacio Económico Europeo y el Reino de España para la realización del Programa de Igualdad de género y conciliación de la vida laboral y familiar 2013-2015.
- Concesión del “Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a tesis doctorales sobre violencia de género”, con el fin de reconocer y recompensar a los autores y autoras de aquellas tesis doctorales que, como consecuencia de su investigación, hayan contribuido a mejorar el conocimiento de la dimensión, consecuencias y características de la violencia de género, así como los medios para evitarla.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Para objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato:

Según una encuesta de Percepción social de la Violencia de Género realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en el año 2013, el 92% de la población considera inaceptable la violencia de género. El maltrato físico y sexual es rechazado por prácticamente toda la población (98%), aunque otras formas de violencia de género como las amenazas verbales, el maltrato psicológico o la violencia de control, no suscitan el mismo nivel de condena social. De ello, surge la necesidad de continuar realizando campañas de sensibilización, ya que estas se han mostrado efectivas para incrementar la concienciación social y mejorar el conocimiento de las distintas manifestaciones de la violencia de género.

En esta misma encuesta, el 88% de las encuestadas respondieron afirmativamente ante la pregunta relativa a si sabría a dónde dirigirse para poner una denuncia en caso de maltrato lo que supone un incremento con respecto al 84,3% de las encuestadas que contestó afirmativamente a la misma pregunta en la Macroencuesta de violencia de género 2011.

- Denuncias.

Si se analizan los datos relativos al año 2013, a 31 de diciembre de 2013 habían llegado a los juzgados un total de 124.893 denuncias por violencia de género, de las cuales

88.036 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 1.872 han sido presentadas por familiares en juzgado o policía, 18.222 mediante atestados de la policía por intervención directa, 2.400 a través de servicios de asistencia y terceros y 14.363 a través de partes de lesiones.

Para objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

- El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004) ascendió a 468 en el año 2013. Servicio ATENPRO: El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género a 31 de diciembre de 2013, fue de 10.426.
- Sistema de Seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género (dispositivos): El número de parejas de dispositivos electrónicos activos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores a 31 de diciembre de 2013 fue de 726.

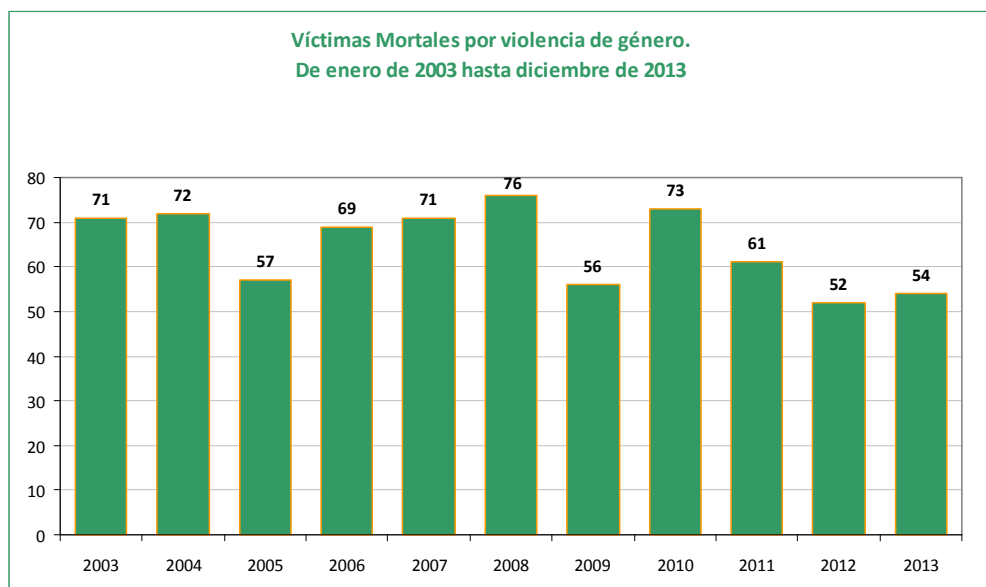
Para objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.

Para objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Atendiendo a la información proporcionada por las entidades beneficiarias de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de proyectos de organizaciones sin fines de lucro para la atención a mujeres víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y sus hijos e hijas, convocadas en 2013 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se observaron signos o detectaron situaciones de explotación sexual o de trata con fines de explotación sexual en 10.062 mujeres (3.978 de trata con fines de explotación sexual y 6.084 de explotación sexual).

Para objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.

- En el año 2013 se ha formado a 100 profesionales del ámbito local en materias relacionadas con la violencia de género.
- A 31 de diciembre de 2012 el número de becarias en el Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer era de 3.
- Víctimas mortales por violencia de género: El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2013 ha sido de 712 con la distribución que aparece en el siguiente gráfico, en el que se muestra la cifra de víctimas mortales a 31 de diciembre de cada año.



Previsión de resultados

Los resultados esperados, se exponen en función de los siete grandes objetivos de la Estrategia:

Objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato: La sociedad, en su conjunto, debe seguir expresando su condena rotunda a la violencia que sufren, sobre todo las mujeres, transmitiendo el mensaje de que no hay impunidad para los agresores y actuando para contribuir a lograr una sociedad libre de ella. Para la consecución de este objetivo se recogen dos más específicos:

- Refuerzo de la prevención mediante la puesta en marcha de actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes y de formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en la infancia y adolescencia.
- Intensificación de la detección con medidas que fomenten la anticipación en la identificación de las primeras señales de violencia de género y en la detección de casos, incentivando una actuación proactiva por parte de cualquier persona implicada y el apoyo expreso de agentes sociales, familias y profesionales públicos y privados y de toda la ciudadanía.

Objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos. Se pretende lograr una respuesta individualizada en cada caso, conscientes de que cada mujer presenta unas características propias, evitar la revictimización y el peregrinaje de un recurso a otro y maximizar la utilidad de los servicios. Para la consecución de este objetivo se recogen dos más específicos:

- Perfeccionamiento de la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ejercicio de sus funciones, reforzando la atención judicial y perfeccionando los mecanismos de seguridad y protección.

- Avanzar en la respuesta asistencial dirigida a las mujeres víctimas de la violencia, reforzando la actuación en red de los distintos recursos públicos y la atención personalizada y en un mismo lugar.

Objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género. Las mujeres con múltiple discriminación y los menores son las víctimas más vulnerables de la violencia de género y, por tanto, hay que prestarles una mayor atención.

Objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Se pretende avanzar en la eliminación de estas formas de violencia contra la mujer, otorgándoles visibilidad para lograr, progresivamente, su erradicación.

Objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales. Se busca intensificar la capacidad y calidad de la respuesta de los agentes implicados en la erradicación de la violencia de género.

Objetivo 6: Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa. Se pretende poner en relación a todos los agentes implicados mediante la puesta en valor de los instrumentos de coordinación ya existentes, la revisión y el perfeccionamiento de los mismos, y la creación de nuevas herramientas de intercambio de información, prácticas, conocimientos y actuaciones. Con ello, se podrán conocer las consecuencias de las distintas intervenciones, y, además, se podrán simplificar los procesos y alinear todas las actuaciones hacia la consecución de la máxima efectividad en su actuación.

Objetivo 7: Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua: Se espera aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van aplicando, para adoptar en su caso propuestas de mejora.

PROGRAMA 311M: Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

CENTRO GESTOR: Ministerio, Subsecretaría y Secretaría General Técnica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5, 14, 27, 35, 51, 53, 60, 61, 63 y 77	<p>Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo</p> <p>Integrar el principio de igualdad en las políticas públicas</p> <p>Integrar el principio de igualdad en la política de salud, en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias; presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos y de responsabilidad profesional del SNS</p> <p>Valorar las actuaciones en pro de la igualdad entre las entidades solicitantes en las subvenciones públicas</p> <p>Procurar: conciliación, igualdad en el acceso y en la carrera administrativa, presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección, medidas contra la discriminación retributiva, medidas frente al acoso sexual etc.</p> <p>Conseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección y Comisiones de valoración</p> <p>Establecer acciones positivas en las actividades de formación: para quienes se hayan incorporado al servicio activo después del permiso de maternidad o paternidad o reingresado después de excedencia por guarda legal, atención a mayores o personas con discapacidad</p> <p>Formar para prevenir la violencia de género.</p> <p>Coadyuvar en las acciones del Plan de Igualdad en la Administración General del Estado</p> <p>Tener en cuenta las funciones de la Unidad de Igualdad relacionadas con el principio de Igualdad</p>
PEIO 2014-2016	Eje 1/ Objetivo 5	Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo en el ámbito de la gestión de Recursos Humanos del Departamento
	Eje 2/ Objetivo 2	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los empleados públicos del Departamento
	Eje 4 / Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito de la Gestión de los Recursos Humanos del Departamento, conforme a lo establecido por la LOIEMH.
	Eje 7/ Objetivos 3 a 6	Promover la formación y la sensibilización , en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua del Departamento Difundir internamente en el Departamento las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad

Identificación de actuaciones previstas

Durante el año **2015** se seguirá avanzando en la consecución de los objetivos en materia de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

La política de **recursos humanos** del departamento está orientada al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, informador básico de las normas mencionadas:

- Respecto de las medidas de conciliación: se aplicarán todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado y se incorporarán criterios de conciliación a la regulación del calendario laboral para el ámbito de aplicación de los Servicios Centrales (SSCC) del Ministerio, la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), la Organización Nacional de Trasplantes (ONT), la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN), el Real Patronato sobre Discapacidad (RPD), el Instituto de la Juventud (INJUVE), el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Consejo de la Juventud de España (CJE). Así mismo se aplicarán las medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción vinculada con la medida 57 del PEIO: “Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales”.

- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61.2 de la LOIEMH, cada año se proponen acciones formativas en materia de igualdad y se imparte formación específica en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc. (acción vinculada con las siguientes medidas del PEIO).

Acciones vinculadas con las medidas 29 y 208 del PEIO: “Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad” e “Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado”, respectivamente.

En cuanto a la optimización de la Unidad de Igualdad se llevarán a cabo actividades de difusión de sus competencias y actividades desarrolladas.

Acción vinculada con la medida 222 del PEIO: “Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las Unidades de Igualdad y Observatorios, dentro de los propios Departamentos Ministeriales”.

Las realizaciones previstas por la **Secretaría General Técnica** para el año 2015 son:

- Continuar con el asesoramiento jurídico y técnico para elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo que acompañan a todo proyecto normativo, dentro de las cuales se analiza su impacto por razón de género.
- En relación con la ejecución del programa editorial, se reciben las propuestas de los distintos servicios del Departamento con propuestas concretas en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a las familias etc.

- En cuanto a las relaciones internacionales se destaca la colaboración del Ministerio con Organismos Internacionales, contribuyendo económicamente en programas específicos sobre la mujer en la medida en que lo permiten las disponibilidades presupuestarias.

C) Análisis del Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se encuentra actualizado como consecuencia de la publicación, a comienzos de 2014, de los resultados del Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, además de los datos derivados del seguimiento efectuado por la Subsecretaría del Departamento.

Respecto de los objetivos específicos en materia de igualdad relacionados con la **gestión de los Recursos Humanos** se indica a continuación la evolución de los indicadores que reflejan la implantación de las acciones dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos (a fecha julio de 2014):

- **Medidas de conciliación:** En el calendario laboral correspondiente al ejercicio 2014 se han introducido modificaciones en cuanto a las distintas jornadas de trabajo de los empleados públicos que prestan servicios en los SSCC del Ministerio, AEMPS, ONT, AECOSAN, RPD, INJUVE, INMUJER y CJE para contemplar la finalización del horario flexible para el cumplimiento de dichas jornadas laborales a las 18,00 horas. Ello supone un adelanto de **1 hora** respecto de lo establecido para 2013.

Por otro lado, este Departamento ha propuesto un conjunto de medidas transversales y específicas para su inclusión en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, actualmente en elaboración.

- **Acciones formativas en materia de igualdad:** se cumplen los parámetros mínimos exigidos, y cada año el Plan de formación del Ministerio contiene acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc. y para impulsar las medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad:

	2013	2014
nº de acciones formativas convocadas	7	7
nº de acciones formativas impartidas	5	
nº de solicitudes recibidas	137	37
nº de asistentes	45	

- **Optimización de la Unidad de Igualdad:** el número de asuntos en los que se ha hecho patente la optimización de la Unidad de Igualdad en la Subsecretaría del MSSSI durante el año 2014 ha sido muy elevado, aunque se destacan, al menos, tres especialmente significativos: la reactivación de los trabajos del Grupo Técnico de Igualdad del Ministerio, la difusión del I Plan Estratégico de Igualdad 2008-2011, y la elaboración de las propuestas de acciones generales y específicas a considerar en el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE.

Por su parte la **Secretaría General Técnica** ha tramitado, durante al año 2013, un total de 90 memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto por razón de género del proyecto normativo al que acompañan, y en 2014, hasta la fecha 42 memorias de análisis de impacto normativo.

Previsión de resultados

- En cuanto a las **medidas de conciliación**, para el año 2015, previsiblemente, se avanzará en el desarrollo de las medidas de racionalización de jornada y horarios iniciadas con el calendario laboral establecido para 2014 y se implantarán las medidas relevantes incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE finalmente aprobado.
- En relación con la **formación** se continuará manteniendo la oferta de acciones formativas en temas de igualdad a fin de dar cumplimiento a lo que dispone el artículo 61.2 de la LOIEMH "la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género...". En concreto, se prevé realizar un mínimo de 6 acciones formativas sobre dicha materia.
- Con la **optimización de la Unidad de Igualdad** el resultado previsible es la mejora del clima laboral y las condiciones de trabajo de los empleados públicos del MSSSI y un mejor conocimiento de las actividades y competencias de dicha Unidad.

Por otra parte, durante el año 2015 se continuarán realizando, por parte de los centros directivos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el análisis de impacto por razón de género de cada proyecto normativo. Se prevé la realización, durante 2015, de al menos 50 análisis de impacto por razón de género.

PROGRAMA 3110: Políticas de Salud y Ordenación Profesional.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Profesional.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Dirección General de Ordenación Profesional es el órgano encargado de efectuar propuestas de ordenación de las profesiones sanitarias, ordenación y gestión de la formación especializada en ciencias de la salud y las relaciones profesionales, asimismo apoya y coopera en el sistema de acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias.

Da apoyo tanto al pleno como a los grupos de trabajo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de facilitar la cooperación entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las Comunidades Autónomas.

Sus actividades principales comprenden:

- Elaborar propuestas de normativa básica sobre ordenación de profesiones sanitarias; ordenar y gestionar la formación especializada en ciencias de la salud y el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros que habiliten para el ejercicio de las profesiones sanitarias en los que no tenga competencia el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Definir las necesidades de formación de profesionales sanitarios en materias relacionadas con las estrategias de salud y con las terapias avanzadas y trasplantes.
- Coordinar las actividades de formación en el campo de ciencias de la salud.
- Gestionar el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y el sistema de información de profesionales sanitarios.
- Elaborar propuestas de normativa básica sobre recursos humanos del Sistema Nacional de Salud y la ordenación del sistema de acreditación de formación continuada de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud.
- Diseñar la política de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, incluyendo los aspectos relativos a la carrera profesional, los modelos retributivos y la homologación de los puestos de trabajo, así como garantizar la cohesión de la política de recursos humanos y la movilidad de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud, en el ámbito competencial del Estado.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27	Integración del principio de igualdad en la política de salud: las administraciones públicas llevarán a cabo las siguientes actuaciones: integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias; presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del SNS y la obtención y tratamiento de datos, encuestas y estadísticas desagregadas por sexo
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo 5	Evaluación de todos los proyectos de disposiciones generales, con emisión del correspondiente informe en materia de igualdad, para su inclusión en las memorias de impacto normativo de cada proyecto

Identificación de actuaciones previstas

La perspectiva de género es un aspecto que se tiene en cuenta en la promoción de proyectos normativos y en la adopción de acuerdos e implementación de medidas en materia de Ordenación profesional; también desde la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del Departamento, se han visibilizado de forma más específica las acciones que desde esta DG se vienen adoptando. (medida 215 del PEIO).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el proceso de diseño y preparación de las actuaciones que está previsto abordar, tanto en materia de ordenación de las profesiones sanitarias y garantía de la calidad formativa de las especialidades en ciencias de la salud, como en las medidas a adoptar en pro de la mejora de la gestión de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud,

se han aplicado los principios que inspiran tanto el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades, como la regulación establecida en la Ley Orgánica 3/2007. Más concretamente, se realiza un seguimiento normalizado del cumplimiento de estos principios, tanto en la elaboración y gestión de las convocatorias de pruebas para el acceso a la formación especializada de los titulados en Medicina, Farmacia, Biología, Química, Psicología, Radiofísica y Enfermería, como en las acciones de apoyo al sistema acreditador de formación continuada de las profesiones sanitarias en el seno de la Comisión de Formación Continuada de estas profesiones.

En todos los proyectos de disposiciones generales se ha emitido el correspondiente informe en materia de igualdad de género y se ha incluido el respectivo apartado en las Memorias de Impacto Normativo de cada proyecto.

Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad en ninguna de las medidas analizadas, por lo que las acciones a tomar en esta materia serán las de mantener los sistemas de monitorización de adecuación de los proyectos que se acometan con los principios de Igualdad de Oportunidades señalados y, seguir actuando de forma proactiva de manera que sea patente el compromiso de esta Dirección General con la igualdad de oportunidades.

PROGRAMA 313A: Prestaciones sanitarias y farmacia.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia y Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo de este programa es la ordenación y actualización del catálogo de las prestaciones de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, el desarrollo de políticas de cohesión sanitaria y la ejecución de la política farmacéutica.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y sus objetivos estratégicos planteados para el período objeto de planificación presupuestaria son los siguientes:

- Incremento de la actividad y de la eficiencia en la respuesta de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del S.N.S. y Farmacia a las demandas de actuación.
- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación.
- Unificar y garantizar el aseguramiento sanitario.
- Inversión en la transformación a la Administración electrónica.
- Apoyo a la innovación e investigación.
- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios como garantía de calidad y seguridad para los ciudadanos.
- Garantías de igualdad y accesibilidad de los ciudadanos a los medicamentos.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades:Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTICULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27.2 y 3 f)	Integrar el principio de igualdad en la política de salud: Garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros. Así mismo desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: la obtención y el tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria
PEIO 2014 - 2016	Eje 6/ Objetivo 1	Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud, mejorando la calidad en los programas de detección y prevención de cánceres, según lo acordado en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud

Identificación de actuaciones previstas

En la D.G. Cartera Básica de Servicios del SNS y Farmacia, la política de igualdad en materia de salud es el eje vertebrador de las actuaciones del programa en cuanto a Impacto de Género se refiere, todo ello contemplado en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de mayo. Las actuaciones previstas son:

- Promoción de una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública en condiciones de igualdad.
- Elaboración de estudios e informes sobre el impacto de gasto en situación de salud y elaborar estadísticas de gasto sanitario.
- Intervenir en los precios de las especialidades farmacéuticas y gestionar el control sobre la prestación farmacéutica del SNS.
- Avanzar en la concreción y actualización de la cartera común de servicios del SNS.
- Elaboración del catálogo común de prestación ortoprotésica suplementaria y establecimiento de importes máximos de financiación.

Los tratamientos farmacológicos de patologías asociadas al varón o a la mujer no suelen gozar de priorización por razón del género. Por ello, todas estas realizaciones o actuaciones tienen un impacto indirecto en el género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que el acceso a las prestaciones de la cartera común de servicios del SNS y la política farmacéutica se ejerce en condiciones de igualdad para ambos sexos.

En el caso del cáncer de mama en mujeres, se encuentra actualmente su práctica generalizada en condiciones de igualdad indistintamente que Comunidad Autónoma pertenezca la mujer, cumpliendo los requisitos establecidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud (medida 131 del PEIO).

Se trabaja intentando mantener una oferta de contraceptivos con balance beneficio/riesgo óptimo y a coste que garantice la eficiencia y sostenibilidad.

En cuanto a patologías de alta incidencia vinculadas al sexo, los tratamientos del cáncer de mama metastásico y del carcinoma de próstata metastásico resistente a la castración seguirán figurando entre las prioridades de la Subdirección General durante 2015, junto a patologías como la hepatitis C para las que no consta diferencia en la prevalencia por razón de sexo. (Medida 131 del PEIO).

Otro tanto sucede con la incorporación a la oferta farmacológica de medicamentos pediátricos o de nuevos antibióticos.

C) Análisis del Impacto de Género:

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se considera que el impacto por razón de género de los proyectos de las normas de actualización de la cartera de servicios, que se llevarán a cabo durante el año 2015 es nulo, tanto por el fondo como por la forma, si bien sí que en algunas técnicas se establecen requisitos (por ejemplo, edad del paciente) en función del sexo del paciente pero basados en criterios de eficacia clínica de los tratamientos y seguridad para los pacientes y su descendencia.

Así el cribado de mama actualmente ya se hace en todas las comunidades autónomas, por lo que las mujeres que cumplen los criterios que se establecen en la cartera común básica del SNS ya se venían beneficiando de mismo. No obstante la concreción en la norma que regula la cartera común de los criterios de acceso y la prueba de cribado a realizar, así como los intervalos entre exploraciones, suponen una garantía para las mujeres de acceso homogéneo a esta prestación en una condiciones respaldadas por la evidencia científica disponible.

En este mismo sentido, la concreción de los criterios de acceso a las técnicas de reproducción humana asistida basados en la evidencia científica disponible sobre la eficacia y seguridad de estas técnicas, tanto para las mujeres como para la posible descendencia, y su incorporación a la cartera común básica del SNS, permitirá a las mujeres acceder a estas técnicas de forma homogénea independientemente de la Comunidad Autónoma en la que residan.

No existe una valoración exacta en cuanto a incidencia mayor de medicamentos y productos sanitarios orientados a mujeres más que a hombres. Sí que es verdad que a nivel terapéutico la población infantil y femenina está más protegida o cubierta que la masculina. El 98% de los medicamentos y productos sanitarios están dirigidos por igual a hombres como a mujeres.

Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad de género *per se*, y se mantiene la publicidad de los estudios que se realizan con medicamentos, con indicación del género de los pacientes a los que están dirigidos, suponiendo un efecto positivo sobre la disponibilidad, el reclutamiento y ejecución de

dichos estudios en poblaciones en las que, de forma habitual, se realizan menos ensayos clínicos como son en niños, ancianos y mujeres.

PROGRAMA 313B: Salud pública, sanidad exterior y calidad.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente. El programa 313B es el encargado de canalizar las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

La finalidad del programa es, además:

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Potenciar la atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud, mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad actuales favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.
- Planificación, evaluación y propuesta de las medidas sanitarias contra la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.
- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27.2	Integración del principio de igualdad en la política de salud: las administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros
Plan estratégico de prevención y control de VIH e ITS 2013-2016		Incluye como principio rector la equidad, en la que se incluya la equidad de género
Estrategia Nacional para la Erradicación de la violencia contra la mujer. 2013-2016		Medidas 52,53,85,117,133,142,149,155,185,202,249,250,266
PEIO 2014 -2016	Eje 2/ Objetivos 1 y 2	<p>Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad facilitando desde los servicios sanitarios, la participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza</p> <p>Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, teniendo en cuenta que habría que cumplir los siguientes objetivos/actuaciones:</p> <p>Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS</p> <p>Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza</p> <p>Identificar, evaluar y difundir buenas prácticas en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva</p> <p>Participar en la elaboración e impulsar la difusión de la Guía de Práctica Clínica (GPC) de embarazo, parto y puerperio en el Sistema Nacional de Salud</p> <p>Colaborar en el impulso de la implantación de salas de lactancia en los lugares de trabajo para el desarrollo de la "Iniciativa Mundial de la Lactancia Materna" en la que participa España, para facilitar su continuidad a las mujeres que lo deseen</p>

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Eje 6/ Objetivo 1	<p>Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud</p> <p>Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de las políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres</p> <p>Promover la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada</p> <p>Impulsar la difusión de la Guía de atención a las mujeres con endometriosis, tanto a profesionales de los servicios sanitarios como a pacientes</p> <p>Impulsar la elaboración y difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Menopausia dentro del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS</p> <p>Impulsar la actualización de la Guía de Práctica Clínica de Osteoporosis en el marco del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS</p> <p>Creación del Sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía</p>
		<p>Identificación y difusión de buenas prácticas con perspectiva de género en las Estrategias del Sistema Nacional de Salud</p> <p>Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y objetivo análisis de datos</p> <p>Seguir y monitorizar los indicadores para la evaluación de las estrategias en salud del SNS, para que contemplen la inclusión de la perspectiva de género en su elaboración y análisis, promoviendo su obtención desagregada por edad y sexo</p> <p>Elaboración de indicadores singulares de la salud en las mujeres</p> <p>Elaboración, recogida y análisis agregado anual de los indicadores epidemiológicos de casos de violencia de género detectados en el conjunto del Sistema Nacional de Salud</p> <p>Desarrollar acciones y programas específicos en materia de salud alimenticia de las mujeres, con especial atención a la prevención de la anorexia y la bulimia</p> <p>Elaborar recomendaciones concretas en Trastorno de la Conducta Alimentaria en el marco de la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud, impulsando la línea de formación de profesionales de atención primaria en esta materia</p> <p>Impulsar la actualización de la Guía de Práctica Clínica de</p>

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>trastornos de la Conducta Alimentaria en el marco del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS</p> <p>Promoción de la formación de profesionales de los equipos de atención primaria del ámbito sanitario y de los servicios sociales, sobre la salud de las mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres mayores y mujeres transexuales</p> <p>Impulsar el conocimiento y difusión del Protocolo Común de actuación sanitaria ante la violencia de género del SNS 2012, a través de la Comisión contra la violencia de género del Consejo Interterritorial del SNS (CISNS)</p> <p>Elaborar, edictos y difundir el Protocolo Común de actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina</p> <p>Publicación anual del Informe sobre violencia de género de la Comisión del CISNS</p> <p>Impulsar la identificación y difusión de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Salud en atención sanitaria a mujeres en contextos de mayor vulnerabilidad.</p>

Identificación actuaciones previstas

- Actividades relativas a la **lucha contra el sida**:

Promoción de la prevención de la transmisión del VIH y de la atención integral a los/as enfermos/as de sida e infectados/as por el VIH, mediante actuaciones de coordinación, prevención, asistencia, formación, investigación y vigilancia epidemiológica.

En las campañas de prevención del VIH y promoción de la prueba del VIH (Día Mundial del Sida, HSH, población inmigrante...) se utiliza un lenguaje igualitario, para que tanto mujeres como hombres se sientan representados/as, visibilizando las diferentes prácticas, orientaciones e identidades sexuales.

En los últimos años, las subvenciones a entidades de cualquier titularidad sin ánimo de lucro, con destino a la financiación de programas de prevención y control de la infección por VIH y sida, han incluido la especial consideración de los programas que fomenten la participación de personas que pertenezcan a los grupos socialmente más desfavorecidos y aquellos que incorporen la perspectiva de género.

- Fomentar actuaciones basadas en la promoción de la salud, en la prevención de enfermedades, así como en la mejora de la calidad asistencial (esfuerzo diagnóstico y terapéutico) en el acceso y utilización de servicios sanitarios. Promoviendo el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortaleciendo el enfoque de género en las Estrategias en salud, en el establecimiento de estándares y recomendaciones, en el desarrollo de guías de práctica clínica y en la formación continuada del personal de los servicios sanitarios y de pacientes, impulsando los procesos de identificación y recogida de buenas prácticas en equidad en atención a la salud y en la reducción de las desigualdades en salud por razón de género.

- Se abordará el análisis de situación desagregado por sexo (estadísticas, encuestas e indicadores) en todas las etapas de la planificación, desarrollo y evaluación de las Estrategias referidas a las enfermedades más prevalentes o con mayor carga de asistencia familiar y de cuidados, aprobadas por el Consejo Interterritorial. Se tendrán en cuenta los datos arrojados por el análisis de situación para la redacción de objetivos, líneas estratégicas y propuesta de recomendaciones para la acción, tal como se ha venido haciendo hasta ahora. Se promoverá asimismo el uso de un lenguaje no sexista.

En relación con el Eje 2 del PEIO se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Desarrollo e implantación de las **Estrategias de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva**, en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza, proporcionando información de calidad desde el comienzo del embarazo y la atención continuada al proceso para promover el bienestar de las mujeres embarazadas y puérperas, así como la participación y corresponsabilidad paterna y promoviendo la lactancia materna y facilitando su continuidad tras la baja por maternidad.
- Sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Facilitar desde los servicios sanitarios, la participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS.
- Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza. (medida 44 del PEIO)
- Identificar, evaluar y difundir buenas prácticas en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva
- Participar en la elaboración e impulsar la difusión de la Guía de Práctica Clínica (GPC) de embarazo, parto y puerperio en el Sistema Nacional de Salud.
- Colaborar en el impulso de la implantación de salas de lactancia en los lugares de trabajo para el desarrollo de la "Iniciativa Mundial de la Lactancia Materna" en la que participa España, para facilitar su continuidad a las mujeres que lo deseen.

En relación con el Eje 6 del PEIO, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de las políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres.
- Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada.
- Impulsar la difusión de la Guía de atención a las mujeres con endometriosis, tanto a profesionales de los servicios sanitarios como a pacientes.

- Impulsar la elaboración y difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Menopausia dentro del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS.
- Impulsar la actualización de la Guía de Práctica Clínica de Osteoporosis en el marco del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS.
- Creación del Sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía. Identificación y difusión de buenas prácticas con perspectiva de género en las Estrategias del Sistema Nacional de Salud.
- Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos. (Medida 125 del PEIO)

Seguimiento y monitorización de los indicadores para la evaluación de las estrategias en salud del SNS, para que contemplen la inclusión de la perspectiva de género en su elaboración y análisis, promoviendo su obtención desagregada por edad y sexo.

- Elaboración de indicadores singulares de la salud en las mujeres. (Medida 126 del PEIO).
- Elaboración, recogida y análisis agregado anual de los indicadores epidemiológicos de casos de violencia de género detectados en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

Desarrollo de acciones y programas específicos en materia de salud alimenticia de las mujeres, con especial atención a la prevención de la anorexia y la bulimia. (Medida 132 del PEIO.)

- Elaboración de recomendaciones concretas en Trastorno de la Conducta Alimentaria en el marco de la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud, impulsando la línea de formación de profesionales de atención primaria en esta materia.
- Impulsar la actualización de la Guía de Práctica Clínica de trastornos de la Conducta Alimentaria en el marco del programa de la Red Española de Agencias de Evaluación de tecnologías sanitarias y prestaciones del SNS.

Promoción de la formación de profesionales de los equipos de atención primaria del ámbito sanitario y de los servicios sociales, sobre la salud de las mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres mayores y mujeres transexuales. (Medida 136 del PEIO).

- Impulsar el conocimiento y difusión del Protocolo Común de actuación sanitaria ante la violencia de género del SNS 2012, a través de la Comisión contra la violencia de género del Consejo Interterritorial del SNS (CISNS).
- Elaboración, edición y difusión del Protocolo Común de actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina.
- Publicación anual del Informe sobre violencia de género de la Comisión del CISNS.

- Impulsar la identificación y difusión de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Salud en atención sanitaria a mujeres en contextos de mayor vulnerabilidad.

C) Análisis de Impacto de Género

La investigación más reciente ha demostrado como en muchos campos del conocimiento científico, desde las humanidades, hasta la medicina, pasando por las ciencias sociales y la ingeniería, las variables de sexo y género no son todavía suficientemente consideradas. En las últimas décadas los estudios de género han contribuido a desvelar y a conocer ámbitos de la realidad hasta entonces inexplorados, y también a reducir sesgos y errores en conceptos y teorías. Es necesario fomentar la fertilización cruzada entre los estudios de género y el resto de campos del conocimiento. El género además puede constituirse y así lo está demostrando la creciente evidencia científica, en un claro componente y catalizador de ámbitos de innovación en la ciencia y en la tecnología.

Es necesario promover la difusión de nuevo conocimiento disponible en esta materia entre profesionales de los servicios sanitarios, tanto del ámbito de la dirección de servicios, como de la gestión y la clínica asistencial así como ofrecer esta información a los tomadores de decisiones y diseñadores de políticas, estrategias, planes y programas sanitarios, mejorará la calidad de los mismos y responderá de manera más real a las necesidades de toda la sociedad, hombres y mujeres, cuyas diferencias biológicas no justifican los sesgos en la investigación ni las inequidades o desigualdades en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico.

Asimismo la identificación, evaluación y difusión de Buenas Prácticas en el ámbito sanitario en cualquiera de las acciones que le son propias (promoción, prevención, tratamiento, recuperación de la salud, rehabilitación) evitando estas inequidades no justificadas en la atención sanitaria, ayudará a mejorar la calidad asistencial en el camino hacia la excelencia clínica, al suprimir un sesgo tan importante.

La violencia de género en cualquiera de sus expresiones afecta de manera especialmente relevante a la salud de las mujeres que la sufren y en el caso de violencia de compañero o excompañero íntimo, a la de sus hijas e hijos o de las personas dependientes a su cargo.

Las y los profesionales del ámbito sanitario tienen un papel fundamental en la prevención y detección precoz de los casos de violencia de género, por lo que incidir en los planes de formación y en la elaboración de protocolos que unifiquen criterios de actuación en esta materia es de especial relevancia para ir mejorando la calidad de la atención a las mujeres que sufren VG y sus hijas e hijos, intentando evitar la variabilidad en la práctica asistencial y por tanto inequidades en la atención sanitaria. Atención Primaria es la puerta de entrada por la que pasa casi la totalidad de la población y un lugar privilegiado para los programas de prevención y detección precoz así como para la colaboración en el ámbito comunitario con otros agentes implicados en la mejora y promoción de la salud y en la continuidad asistencial.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En España, la epidemia de **VIH** afecta mayoritariamente a los hombres, aunque hay que tener en cuenta que las mujeres son más vulnerables a la infección por VIH debido a factores biológicos, socioeconómicos y culturales. Las mujeres tienen al menos dos veces más probabilidades que los hombres de contraer el VIH a través de un coito no protegido, padecen más infecciones de transmisión sexual, muchas de ellas

asintomáticos, lo cual aumenta el riesgo de infección por VIH y, pueden ver limitada su capacidad para controlar su salud sexual y reproductiva, debido a que, en muchas ocasiones, dependen del hombre económica, social y emocionalmente, y les resulta difícil rechazar una relación sexual de riesgo o negociar el uso de métodos de prevención.

Por ello las intervenciones para prevenir la infección por VIH incluyen 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.

Entre los principios rectores en los que se fundamenta el nuevo Plan Estratégico de Prevención y control de VIH e ITS se encuentra la equidad. El enfoque específico de género orienta la definición de objetivos, la elaboración de estrategias y el desarrollo de programas de prevención del VIH, tomando en consideración de forma sistemática las particularidades de la salud de los hombres y de las mujeres, y adaptándolos a sus diferentes necesidades y circunstancias.

Indicadores de la respuesta frente a la epidemia de VIH serían:

- Sistemas de información epidemiológica desagregados por sexo.
- Análisis específicos de la situación del VIH/sida en las mujeres.
- Uso de un lenguaje no sexista en los materiales, documentos y recomendaciones que se realicen desde la SPNS. (desde el año 2011 se incluye en todos los documentos de Recomendaciones/guías de práctica clínica).
- Número de hombres y mujeres que participan en las jornadas.
- Acciones específicas de prevención del VIH dirigidas a mujeres.
- Publicación y distribución de las recomendaciones sobre mujeres y VIH.
- Publicación y distribución de la guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH.

Entre los indicadores de programas de prevención y control VIH, se encuentran:

- Número de proyectos que presentan los resultados desagregados por sexo.
- Número de proyectos de prevención del VIH dirigidos a mujeres.
- Número de proyectos que integran la perspectiva de género en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas.

Todas las tareas anteriormente mencionadas, tanto a nivel transversal de las **Estrategias sobre enfermedades** de mayor prevalencia, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación definiendo las categorías género y sexo, y realizando un recorrido a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de los hombres, así como de la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres para promover el diseño de políticas de salud, la planificación y organización de servicios sanitarios y su evaluación desde el enfoque de género, entendiendo género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

La **lactancia materna** es considerada el estándar de oro en alimentación infantil y por tanto una prioridad. Los niños que nunca fueron amamantados, en comparación con los alimentados con leche materna, tienen mayor riesgo de presentar problemas de salud a corto y largo plazo, como: infecciones (diarreas, otitis, infecciones respiratorias), obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, asma, dermatitis atópica, celiaquía, esclerosis múltiple y artritis crónica juvenil, entre otras. Para las madres también es beneficioso dar el pecho, ya que acelera la recuperación del útero tras el parto, disminuye el riesgo de enfermar (cáncer de mama y útero, osteoporosis, depresión post-parto), y mejora el vínculo afectivo con el hijo/a.

Previsión de resultados

Se pretende asegurar el acceso igualitario a las medidas de prevención, al tratamiento, al apoyo social y al trabajo, diseñando programas específicos que tengan en cuenta la realidad y la influencia de las relaciones de género sobre las diferentes conductas de hombres y mujeres. Los mensajes preventivos, las estrategias educativas y los sistemas de provisión de los servicios sanitarios procuran adaptarse también a las necesidades y valores específicos de hombres y mujeres.

Las políticas de igualdad en materia de salud serán el eje vertebrador de las actuaciones del Programa y se prevé un impacto positivo en el diseño de las políticas de salud y herramientas para su implementación (guías de práctica clínica, estándares y recomendaciones, evaluación de tecnologías sanitarias, programas de formación de profesionales y escuelas de pacientes).

La implementación de la Estrategia Atención al Parto Normal tiene una repercusión favorable a la salud y bienestar y un impacto de género positivo, en tanto que:

Aporta beneficios en salud para la madre, favoreciendo una vivencia satisfactoria del parto y evitando intervenciones injustificadas, que con frecuencia dejan secuelas físicas y/o psicológicas. Es beneficiosa para el recién nacido, y beneficia a la familia, favoreciendo el vínculo afectivo y el apego familiar.

Es beneficiosa para los profesionales, trabajando por la excelencia y con una mejor comunicación con las usuarias, logran una mayor satisfacción profesional.

Es beneficiosa para la sostenibilidad del sistema, mejorando la calidad de la atención y reduciendo los costes.

Es beneficiosa a nivel general de la sociedad, abordando los factores que influyen en la equidad. Reduce las desigualdades, favorece la participación laboral de las mujeres, participa de los objetivos de políticas de igualdad y promoción de la salud, y contribuye a evitar la caída de la tasa de natalidad.

SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con los Organismos Financieros Multilaterales
- 931M** Previsión y política económica

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

En el marco de las relaciones bilaterales y multilaterales resulta esencial articular correctamente la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional, de acuerdo con los convenios bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y con los convenios intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo es esencial la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los convenios de cooperación bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina) y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron en el año 2002, antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la creación de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, habiéndose efectuado análisis detallados de los procesos de acceso y promoción del personal científico, que es el sector más asimétrico en género, tratando de determinar el nivel de discriminación de la mujer en estas pruebas.

Como medidas para potenciar la igualdad de género, la Comisión de Mujeres y Ciencia actúa como experta del CSIC en temas de Igualdad de Género en la carrera científica. Es la responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS) monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

Asimismo, dicha Comisión representa a la AECSIC en la Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Europeos, que tiene como objetivo “garantizar una mejor y más eficiente gestión del MERN y promover la integración de políticas horizontales de protección del medio ambiente e igualdad de oportunidades en las intervenciones cofinanciadas con los Fondos Comunitarios”.

Identificación de actuaciones previstas

Durante el 2015, se seguirán potenciando los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal del CSIC se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.
- El personal *técnico*, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPIs. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.
- El personal de *gestión*, que incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

La distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2013, es prácticamente paritaria, con un 49,33 % de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

La actividad científica del CSIC se encuentra establecida en ocho grandes áreas de investigación. No todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para la promoción dentro del sistema.

Se han establecido indicadores para determinar el número de mujeres en cada escala: porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), Científicas titulares (CT) e

Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación y se han analizado los datos. Hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel no supera el 30 %; estas áreas son Recursos Naturales (24,58 %) y Ciencias y

Tecnologías Físicas (20,59 %), que podemos denominar áreas aún no equilibradas o deficitarias.

El resto de áreas científicas presentan parámetros más favorables que demuestran la positiva, aunque lenta, evolución en el camino al equilibrio. Así, en el Área de Humanidades y Ciencias Sociales el porcentaje llega al 38,11 %, en el Área de Biología y Biomedicina al 32,09 %, en Ciencias Agrarias al 41,67 %, en Ciencia y Tecnología de Alimentos al 51,35 %, etc.

Sin embargo, hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos o, incluso, a superar el número de mujeres al de hombres en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2012, en el colectivo de doctores/as contratados/as (excluyendo los contratos Ramón y Cajal), las mujeres representaban el 51,06 % (410 mujeres y 393 hombres).

Previsión de resultados

A la vista del Plan de Igualdad, se trata de incrementar el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular. Asimismo se promoverá el incremento de la presencia de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica en la escala de IC y de PI. A ello contribuirá la mejora en el número de plazas de acceso y promoción. La finalidad es conseguir reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica y supondrá un esfuerzo adicional y más largo en el tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género.

No obstante, dentro de las actuaciones concretas que se van a desarrollar dentro del programa 143A se fomentará la participación equitativa entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 463A: Investigación científica.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La ejecución del programa 463A permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cumplir con su misión a través del desarrollo del objetivo que tiene estatutariamente atribuido y que es el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal
PEIO 2014-2016	Eje 2/Objetivo 2.2	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
	Eje 7/Objetivo 7.3	Promover la formación y la sensibilización

La Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos presta especial atención a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto, a la igualdad en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de sus logros, algo que coadyuva a conseguir el que se facilite a los empleados la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones a realizar tratarán de potenciar la igualdad de género en las escalas científicas con los indicadores de porcentajes de mujeres en cada escala y en la participación en los proyectos, adoptando a su vez, las medidas necesarias para potenciar la igualdad en el resto del personal del CSIC.

Asimismo se tendrán especialmente en cuenta para los ámbitos de la contratación de personal, formación, participación en las convocatorias de concursos y composición de los tribunales.

El problema de la baja presencia de las mujeres en las tareas científicas de la Institución, que venía arrastrándose desde casi la creación del propio CSIC, hizo que la Junta de Gobierno aprobara en 2002, la Comisión de Mujeres y Ciencia con dos objetivos especialmente relevantes: estudiar las posibles causas que dificultan tanto el ingreso como la carrera de las mujeres y proponer a la Presidencia posibles acciones destinadas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC. Durante el año 2015 la Comisión Mujeres y Ciencia continuará desempeñando la labor para la que fue concebida.

En materia de formación, se ofrecerá al personal de la Institución la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica a través de medidas de fomento, entre otras.

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, los empleados del CSIC cuentan con la posibilidad de recurrir a los servicios de la Escuela Infantil, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y en la que se atiende a descendientes del personal del CSIC con edades comprendidas de 0 a 3 años. Esta posibilidad facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral además de contribuir, indirectamente, a la corresponsabilidad y al cambio en los usos del tiempo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han establecido como indicadores, para determinar el número de mujeres en cada escala, el porcentaje de mujeres Profesoras de Investigación (PI), el de Científicas Titulares (CT) e Investigadoras Científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación.

Según el informe elaborado por la Comisión Mujeres y Ciencia “Mujeres Investigadoras 2013”, la distribución media de todas las Áreas en función de las escalas de pertenencia es la siguiente:

PERSONAL CIENTÍFICO POR ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Profesores investigación del CSIC	545	171	716	23,88
Investigador científico del CSIC	552	291	843	34,52
Científicos titulares del CSIC	826	579	1.405	41,21
TOTAL	1.923	1.041	2.964	35,12

Previsión de resultados

El ligero aumento experimentado en la oferta de empleo público permitirá llevar a la práctica el cumplimiento de las acciones descritas en cuanto al acceso al empleo. Con respecto a las actuaciones en materia de formación y conciliación, se atenderá a las cifras de personas que participen en los cursos así como de niños matriculados para cuantificar la acogida de estas acciones entre el personal del CSIC.

PROGRAMA 463B: Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa.

De acuerdo con el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, 2013-2016, que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013, el programa 463B incluye los siguientes Programas Estatales:

- Promoción del Talento y su Empleabilidad, que incluye las siguientes actuaciones:
 - Ayudas de iniciación e introducción a la investigación científica y técnica dirigidas a estudiantes universitarios -de grado o Máster- que están desarrollando sus últimas etapas formativas antes de iniciar un programa de doctorado, mediante fórmulas que permitan compatibilizar la actividad lectiva y la formación en I+D+i.
 - Contratos para la formación de doctores en universidades y centros públicos nacionales e internacionales, incluyendo la formación en el marco de los programas de «doctorados industriales» contemplados en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, en colaboración con el sector privado.
 - Ayudas a la movilidad predoctoral: dirigidas a graduados universitarios que estén realizando un programa de formación predoctoral para la realización de estancias formativas en el extranjero o en centros de I+D empresariales

destinadas a la adquisición de nuevas habilidades que mejoren su formación científico-técnica.

- Ayudas para doctorados industriales, en colaboración entre universidades y empresas.
 - Contratos para la formación postdoctoral.
 - Contratación de doctores con una trayectoria contrastada entre los que se incluyen:
 - Contratos para la incorporación de jóvenes doctores en el sistema público de investigación.
 - Contratos «Ramón y Cajal» para la incorporación en universidades y centros públicos.
 - Contratos «Torres Quevedo» para la incorporación en empresas, centros de I+D empresariales y centros que, independientemente de su titularidad y forma jurídica, estén orientados a la I+D+i empresarial.
 - Ayudas e incentivos a la contratación de personal técnico de apoyo a la I+D+i.
 - Programa 1000 empleos, dentro del Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, dirigido a organismos públicos de investigación y Universidades Públicas.
 - Acciones de dinamización para la incorporación de expertos en programas europeos de I+D+i.
 - Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (PROGRAMA I3): subvenciona actividades de I+D en los centros públicos y privados de investigación sin ánimo de lucro que hayan contratado de forma estable investigadores de reconocido nivel. En un porcentaje muy elevado, estos investigadores proceden del Programa Ramón y Cajal y de otros programas autonómicos de similares características. El objetivo que se persigue es el fomento de la carrera investigadora como salida profesional para los universitarios españoles y la retención del talento investigador de alto nivel mediante la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas que tienen competencias reconocidas en fomento de la investigación.
 - Premios Nacionales de Investigación.
 - Dentro de las actuaciones que la DGICT, aunque no incluida dentro del programa estatal de promoción del talento y su empleabilidad, se encuentra la concesión de los Premios Nacionales de Investigación, cuyo fin es reconocer el mérito de aquellos investigadores españoles que estén realizando una labor destacada en campos científicos de relevancia internacional y que contribuyan al avance de la ciencia, al mejor conocimiento del hombre y su convivencia, a la transferencia de tecnología y al progreso de la humanidad. Además de los Premios Nacionales ya existentes, está prevista la creación del premio nacional a la internacionalización.
- Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, que incluye las siguientes actuaciones:

Actuaciones de Generación de conocimiento

- PROYECTOS DE I+D de investigación fundamental individuales o en colaboración en cuyo caso se potenciará la agrupación de capacidades y competencias científico -técnicas así como la complementariedad de las mismas. La participación en grandes proyectos de I+D+i internacionales se contemplará en estas convocatorias a través de la financiación adicional de las actividades de los grupos de investigación españoles que participen en ERANETs, JPIs y otros esquemas similares.
- PROYECTOS EXPLORA CIENCIA destinados a la evaluación de paradigmas establecidos, aplicaciones teóricas interdisciplinares y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos.
- PROYECTOS EXPLORA TECNOLOGÍA destinados a la evaluación de tecnologías y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos o la búsqueda y ejecución de «pruebas de concepto».
- ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y la valorización de los mismos no contempladas en los proyectos de I+D.
- ACCIONES DE DINAMIZACIÓN destinadas a financiar, los gastos iniciales para la constitución de las Empresas de Base tecnológica que pudieran resultar de las actividades de investigación y las propuestas que, habiendo sido evaluadas positivamente por el Consejo Europeo de Investigación, no han obtenido finalmente la financiación por parte de dicho organismo y siempre que la propuesta no se financie a través de otros instrumentos y modalidades incluidos en el Plan Estatal.

Actuaciones de fortalecimiento institucional.

- Ayudas para el desarrollo de programas estratégicos que ordenen y estimulen las líneas de investigación científico-técnica, promuevan la especialización y agregación de capacidades científicas y la creación de grupos y unidades altamente competitivos a nivel internacional.
 - Fortalecimiento de instituciones en Organismos públicos de I+D.
- I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad, que incluye las siguientes actuaciones:
- PROYECTOS I+D: de investigación fundamental orientada a la resolución de alguna de las prioridades temáticas –científica y/o tecnológica- señaladas en los Retos. Dirigido a los proyectos de I+D orientados, integrados por grupos consorciados e interdisciplinares con suficiente masa crítica que permita el abordaje de cuestiones complejas.
 - PROYECTOS EXPLORA DE I+D CIENCIA y TECNOLOGÍA que comportan un alto riesgo destinados a la reevaluación de paradigmas establecidos, búsqueda de pruebas de concepto, reevaluación de tecnologías y la búsqueda de nuevas aplicaciones en los ámbitos de los RETOS.

- ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y no contempladas en los proyectos de I+D.
- ACCIONES DE DINAMIZACIÓN para fomentar la internacionalización e integración de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el Espacio Europeo de Investigación y la mejora de su participación en «Horizonte 2020» así como para la elaboración de planes internacionales de actuación estratégicos y para el fortalecimiento de redes.
- ACCIONES DE PROGRAMACIÓN CONJUNTA INTERNACIONALES destinadas a financiar proyectos de I+D+i que se desarrollen en colaboración y puedan contar con la cofinanciación de la Unión Europea.

Todas estas ayudas, tanto las dirigidas a recursos humanos como a proyectos de investigación, acciones de fortalecimiento institucional y otros tipos de acciones contempladas en el Plan Estatal, se conceden de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo del beneficiario o de la composición por sexos de los equipos de investigación. Sin embargo, en todas ellas, se procura la paridad entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación.

Además, la Dirección General de Investigación Científica y Técnica ha incorporado en las últimas convocatorias de proyectos de investigación fundamental no orientada, una medida de acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber superado la puntuación de corte y en caso de empate, se realiza una valoración de oportunidad, entre los proyectos propuestos para financiar, la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo).

En el año 2009 se contemplaron, por primera vez de forma específica, las investigaciones en el ámbito de la mujer. Se incluyen dentro del Plan nacional de I+D+i y se evalúan dentro del área temática de gestión denominada: Estudios Feministas, de la Mujer y de Género.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	35	Subvenciones públicas
	56	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
LCTI 14/2011	Disposición adicional decimotercera.	Implantación de la perspectiva de género

Además, se contemplan las siguientes normas de aplicación:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley General de Subvenciones y las correspondientes órdenes de bases y convocatorias.
- Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

Identificación de actuaciones previstas

La Resolución de 9 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria, correspondiente al año 2013, de diversas actuaciones contempladas en el Subprograma Estatal de Formación y en el Subprograma Estatal de Movilidad, del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, establece en:

- **El artículo 24.2:** La evaluación de los candidatos se realizará por una Comisión de Evaluación que estará formada por los siguientes miembros, procurándose en su composición la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 32: Interrupción de la ayuda.** 1. Las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de esta convocatoria se produzcan suspensiones del contrato por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal por un periodo de, al menos, 3 meses consecutivos, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente al tiempo de la suspensión, conforme a las instrucciones publicadas en la página web del Ministerio de Economía y Competitividad, y adjuntando a su solicitud, en su caso, el contrato o documento justificativo de la prórroga que cubra dicho periodo.

La Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2013 del procedimiento de concesión de ayudas correspondientes al Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, establece en:

- **Los artículos 31.10.48, 63.2 y 78.2,** referidos a las *comisiones técnicas y de evaluación*, que los miembros serán expertos científicos españoles y extranjeros, procurándose la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 22.1 y 42:** *Requisitos de los investigadores solicitantes*, que en la contabilización del plazo de diez años se excluirán los períodos correspondientes a los motivos que se citan a continuación, siempre que los periodos de interrupción se hayan producido entre la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes y los diez años anteriores: entre estos motivos se contemplan periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad.
- **Los artículos 38.1, 42.1, 54.1, 68 y 83:** *Interrupción de la ayuda*, que las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de los subprogramas a los que se refieren esos artículos, concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente.

- **El artículo 42:** “Requisitos de los investigadores”, que en el cómputo de plazos se excluirán los periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.

La Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2013 del procedimiento de concesión de ayudas correspondientes al Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, establece en:

- **El artículo 22, 30 y 38.2** que en las comisiones técnicas y en la comisión de evaluación se procurará la paridad entre hombres y mujeres.

En la misma Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2013 del procedimiento de concesión de ayudas correspondientes al Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013, establece asimismo en:

- **El artículo 22.2, 30 y 38.2** que en las comisiones técnicas y en la comisión de evaluación se procurará la paridad entre hombres y mujeres.

La disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación, sobre implantación de la perspectiva de género, establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

Esta disposición adicional también establece que el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

En el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, además de lo contemplado en el reto sobre cambios e innovaciones sociales, la investigación en Ciencias Sociales y Humanidades así como la investigación que incorpora la perspectiva de género tendrán un carácter transversal y como tal se incorporarán en el desarrollo de la investigación científico-técnica y de las innovaciones orientadas a la búsqueda de soluciones en todos los Retos de la Sociedad.

Debido a su carácter transversal, el principio de igualdad impregna toda la filosofía y los programas de ayudas del Plan, promoviendo la realización de estudios e investigaciones especializados sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración de los informes de evaluación de resultados e impacto de las actuaciones financiadas, desde la perspectiva de género (incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración de los procesos competitivos.

El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Se establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial, de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de Junio.

Se realizará un estudio de la plantilla de las Instalaciones Científicas y Tecnológicas Singulares mediante un tratamiento estadístico que incluya nivel de estudios, niveles retributivos, de responsabilidad, etc. Para ello el Plan Estratégico 2013-2016 ha solicitado a las ICTS los siguientes datos de la plantilla: año de ingreso en la ICTS, nivel de estudios, área y puesto. Datos que serán analizados a lo largo del año 2014.

La aplicación de Políticas de Igualdad y de Conciliación en las Instalaciones Científico-Técnicas Singulares es un tema que preocupa y que se promueve, especialmente, en las ICTS de nueva creación en las que las contrataciones son más numerosas.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Contratos para la formación de doctores - hasta 2012 denominados Becas de Formación de Personal Investigador (FPI).

Las ayudas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados/as universitarios/as para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos de I+D+i incluidos en el Plan Nacional de I+D+i. Es posible medir el impacto de género en el inicio de la carrera investigadora a través de los datos desagregados por sexo correspondientes a la concesión de estas ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor/a.

En el año 2011, las ayudas FPI concedidas a mujeres fueron del 51,1 % respecto del total, en el año 2012 del 53,2 % y en el año 2013 del 52,1 %. En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en la convocatoria 2012, se sitúa en un 12,6 %, muy semejante al porcentaje de éxito de los hombres (12,9 %) para el mismo ejercicio. En la

convocatoria 2013 (Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores), el porcentaje de éxito de las mujeres fue del 25,13 % y el de los hombres del 24,93 %.

Convocatoria Juan de la Cierva.

Las ayudas Juan de la Cierva están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D), para su incorporación a grupos de investigación, por un periodo de 3 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Juan de la Cierva sobre el número total de concesiones asciende al 43,1 % en 2011, frente al 44,3 % del año 2010. En 2012 fue del 41,1 %.

El porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria es del 12,7 %, 4 puntos porcentuales inferior al de los hombres. En la convocatoria 2012 (último año de esta convocatoria) el porcentaje de éxito de las mujeres fue del 6,6 %, 2,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres.

Convocatoria Ramón y Cajal.

Las ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D) por un periodo de 5 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 33,2 % en 2011 frente al 34,7 % para el año 2010. En 2012 el porcentaje fue del 36 %.

En la convocatoria 2011 de Ramón y Cajal, el porcentaje de éxito de las mujeres es de un 11,3 % frente a 14,5 % de los hombres. En la convocatoria 2012 el porcentaje de éxito de las mujeres fue de un 6,9 % frente a 8,7 % de los hombres.

Técnicos de Apoyo.

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo el conceder ayudas a Centros de I+D para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2011, el número de mujeres contratadas como técnicos de apoyo ha sido superior al de hombres (54,2 % frente a 45,8 %). En 2012 el porcentaje de mujeres contratadas fue del 65,7 %, frente al 34,3 % de los hombres.

Torres Quevedo.

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores/as en empresas. Consisten en ayudas a empresas, centros tecnológicos, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos, de 3 años de duración, para la contratación de personal de I+D (doctores) que desarrollen proyectos concretos de investigación industrial, de desarrollo tecnológico o estudios de viabilidad técnica previos.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo, en 2011, ha sido del 44,7 % respecto al número total de concesiones. En 2012, el porcentaje fue del 44,9 %.

La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos es, para el caso de las mujeres, del 70,6 %, 4 % superior a la de los hombres. En 2012, es del 51,1 % para el caso de las mujeres, un 1% superior a la de los hombres.

Proyectos de I+D+i.

En lo que se refiere al número de proyectos de investigación fundamental no orientada, en 2011 hubo un 31,1 % de solicitudes presentadas por mujeres como investigadoras principales (IP), porcentaje algo más alto que el de los años anteriores. En 2012 hubo 32,8 % de solicitudes de mujeres como IP. En 2013 hubo un 31,2 % (proyectos de I+D del Programa Estatal de Excelencia) y un 34 % (proyectos de I+D del Programa Estatal de Retos) sobre solicitudes de mujeres como IP (media entre los dos programas del 32,7 %).

El número de proyectos aprobados donde la investigadora principal es una mujer se ha incrementado respecto al de los últimos tres años: 27,4 %, 27 % y 29,4 % en 2008, 2009 y 2010 respectivamente, siendo en 2011 del 28,3 %. En 2012 el porcentaje de proyectos aprobados con IP mujeres ha sido del 29,8 %.

El porcentaje de éxito de los proyectos en 2011 (número de aprobados respecto al total de solicitudes) fue del 58,2 % en el caso de proyectos con IP varones y del 51% en el de proyectos con IP mujeres situación similar a las de años anteriores. El porcentaje de éxito en 2012 de IP varones ha sido 47,5 % y de IP mujeres el 41,3 (hay que tener en cuenta que el porcentaje de éxito en 2012 ha sido del 45,5 % frente al 53 % de 2011).

Respecto a la financiación conseguida por los proyectos aprobados, en 2011 sólo el 24,6 % del total de la financiación ha sido para proyectos con IP mujeres, frente al 75,4 restante que se ha destinado a proyectos con IP varones. En 2012 la financiación conseguida en proyectos con IP mujeres ha sido 25,4 frente al 74,6 en proyectos con IP hombres.

Convocatoria de Internacionalización de la I+D.

Ya en el año 2011, el número de investigadoras principales oscilaba entre 20 % y 31 % en función de los distintos subprogramas, lo que representa una mejora sustancial respecto a los años anteriores.

Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora).

A partir de los datos de certificaciones concedidas, se observa una diferencia considerable entre ambos sexos y no se aprecia una evolución positiva a favor de las mujeres en los últimos años.

Instalaciones Científicas y Tecnológicas (ICTS.)

De los datos solicitados a las ICTS durante el año 2012, se desprende la siguiente información:

- En los Órganos de Gobierno de los 11 Consorcios y Fundaciones en los que participa la AGE junto con las Comunidades Autónomas, el 38 % de los miembros son mujeres.
- De las personas en el puesto de Dirección de las 31 ICTS en funcionamiento, dos son mujeres.

- De las personas en el puesto de Gerencia de los 8 consorcios (LSC, CLPU, BSC, ALBA, SOCIB, PLOCAN, CNH2 Y CENIEH), dos son mujeres, lo que supone el 25 %.
- El porcentaje de mujeres en cada instalación es variable, estando influido en gran parte por la actividad de la ICTS, así mientras el 50% de la plantilla del Centro de Investigación. Sobre la Evolución Humana son mujeres, en el caso de las bases Antárticas y los Buques Oceanográficos en los que gran parte del personal de plantilla son marinos, mecánicos, etc., profesiones claramente masculinas la presencia de mujeres en la plantilla supone únicamente un 3 %.
- El 32,6% de la plantilla de las ICTS son mujeres, en los puestos científicos el porcentaje de mujeres es del 33,5%, en los técnicos del 40,1% y del personal de gestión-administración 24,9% son mujeres.
- Entre la plantilla científico-técnica y por áreas de investigación, el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en Ciencias de la Salud y Biotecnología (54,5 %) y Medioambiente y Materiales (28,6 %) y el menor en TIC (24,6 %), Astronomía y Astrofísica (22,3 %) e Ingeniería y Energía (26 %) superior al 19% de media en estas tres disciplinas que arrojó el Plan Estratégico anterior.
- Durante el año 2014 se está realizando la evaluación de los Planes Estratégicos de las ICTS, de cuyo análisis en profundidad se obtendrá más información.

Previsión de resultados

Los criterios de selección y evaluación de solicitudes para su financiación son referidos a la excelencia científica, esperándose que se mantenga el aumento de la presencia de las mujeres entre los beneficiarios.

Se espera una reducción de la desigualdad detectada, que operará como consecuencia de la inclusión del principio de igualdad con carácter transversal en el plan referido, así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

PROGRAMA 465A: Investigación sanitaria.

CENTRO GESTOR: Instituto de Salud Carlos III.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2015 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (en adelante SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud (en adelante AES) que se contempla en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2013-2016 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico dirigidos al SNS y al conjunto de la sociedad.

La actividad del ISCIII se centra principalmente en los siguientes campos: actividad intramural en investigación biomédica y sanitaria y prestación de servicios científico-técnicos, asesoramiento y formación en el ámbito de la Salud Pública y fomento de la investigación biomédica y sanitaria extramural a través de la gestión de la AES.

Los centros propios del ISCIII, de referencia nacional e internacional, desarrollan actividades de investigación en el campo de la biomedicina, la sanidad ambiental y la salud pública en general. En cada área de investigación de nuestros centros y unidades se diseñan programas orientados al abordaje de las enfermedades desde el punto de vista diagnóstico, terapéutico y preventivo, con la interacción de investigadores y tecnólogos de todas las disciplinas. Sus prioridades temáticas abarcan principalmente la investigación en enfermedades infecciosas, crónicas, raras, neurodegenerativas, tropicales, profesionales, telemedicina, salud medioambiental, epidemiología, salud pública y cuidados en salud.

El impulso de la actividad investigadora persigue los siguientes objetivos:

- El mantenimiento y la mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII en el marco de la AES.
- La potenciación de la transferencia de avances en el SNS.
- La incorporación de investigadores al sistema español de investigación.
- El aumento de estabilidad y solidez del mismo.
- La colaboración pública – privada en el ámbito de la investigación en salud.

Lo anterior se traduce en los siguientes ejes estratégicos:

- Implantación de procedimientos de gestión por objetivos.
- Fomento de la Investigación Sanitaria Transnacional

Las actuaciones anteriores se realizarán en el marco de lo que al efecto establezca la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, instrumento de gobernanza del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para alcanzar los objetivos planteados en la Ley 14/2011, de 14 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación siguiendo

sus principios básicos así como los generales y aplicando sus indicadores de seguimiento y evaluación de resultados; atendiendo a las prioridades científico-técnicas y sociales generales y las directrices que aprobarán los instrumentos de coordinación que, al efecto, establece la Ley, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en relación con sus políticas públicas en investigación científica y técnica, necesarios para lograr la eficiencia en el sistema y evitar redundancias y carencias; actuando en el cumplimiento de los principios que rigen al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas.

En concreto, el ISCIII pretende incrementar la influencia de la investigación en ciencias y tecnologías de la salud españolas tanto en el sector público, como en el privado; impulsar a los institutos de investigación sanitaria mediante la acreditación de aquellos que alcancen el baremo de excelencia determinado por la normativa, aumentar los recursos humanos dedicados a la I+D+i, reforzar los derechos y las garantías de los investigadores; fortalecer la dimensión internacional de las ciencias y las tecnologías de la salud; mantener estructuras estables de investigación colaborativa a través de la consolidación de redes de investigación en salud y de la creación de plataformas transversales de apoyo a la investigación en ciencias y tecnologías de la salud; potenciar el papel de la investigación básica, clínica y, sobre todo, traslacional; mejorar la comunicación a la sociedad de los avances que se vayan produciendo y promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en las actuaciones que realice, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su ámbito de actuación e influencia.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje7/ Objetivo 1	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación Seguimiento de la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación Reforzar la aplicación y el seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones
LOIEMH 3/2007	51	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas
LCTI 14/2011,	28.2 c) y h)	Los agentes de financiación adoptarán medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SECTI
	33.1.j)	Composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y evaluación Eliminación de los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y de concesión de ayudas y subvenciones

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje7/ Objetivo 1	<p>Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación</p> <p>Seguimiento de la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p>Reforzar la aplicación y el seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones</p>
	Disposición Adicional decimotercera 1. 4. 6.	<p>Adopción de Plan de Igualdad</p> <p>Progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación</p> <p>Respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral</p> <p>No discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social</p> <p>Adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>
Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.	14. c) h) i) j)	<p>Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional</p> <p>Ordenación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OOPP	Eje 2/Objetivos 3-5	<p>Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad</p> <p>Las Unidades de Recursos Humanos, en el plazo de un año, en cada Mesa Delegada de la Mesa General elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación, con la colaboración de las Unidades de Igualdad</p>

Identificación de actuaciones previstas:

- Prevención y coordinación de las situaciones de acoso laboral por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. El ISCIII aprobó el 29 de julio de 2011 un "Procedimiento de actuación frente al acoso laboral".
- Comprometer al ISCIII, como institución, en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa ni indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Integrar la política de igualdad de oportunidades de forma activa y dinámica en toda la estructura organizativa del ISCIII, en la toma de decisiones, en el diseño y ejecución de las estrategias, en la gestión de los recursos humanos, en los planes de actuación, en la normativa interna y en la elaboración presupuestaria.
- Potenciar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, evitando los sesgos (procesos implícitos e inconscientes imbuidos por una cultura de la desigualdad y por estereotipos asentados durante décadas) en todos los procedimientos, así como eliminar los estereotipos organizativos y en la actividad investigadora, y las dificultades para promocionar o para conciliar de forma efectiva la vida laboral con la personal o familiar.
- En tramitación, la aprobación del I Plan de Igualdad del ISCIII que pretende ser un marco de actuación en materia de igualdad de género, planteando unos objetivos y diseñando las actuaciones concretas que deberían realizarse para llevarlos a cabo, con el fin último de integrar la perspectiva de género en la organización del trabajo y las posibilidades de promoción y de desarrollo de la carrera científica, para, en definitiva, lograr un entorno de igualdad y no desperdiciar un capital humano altamente cualificado, independientemente de su sexo.
- Aprobación e implantación de un procedimiento para resolver los conflictos interpersonales.
- Observar el cumplimiento del principio de igualdad en la selección del personal con objeto de evitar los posibles sesgos en las comisiones de evaluación o de selección.
- Promover actividades formativas propias y difundir actividades ajenas en materia de igualdad incluyendo acciones formativas en igualdad de oportunidades para el Plan de Formación Interna del ISCIII del año 2015.
- Continuar promoviendo la participación de las mujeres en las comisiones y grupos de trabajo.
- Incrementar la difusión interna de las medidas de conciliación.
- Conservar y mejorar una fuerza de trabajo diversa, conservar y mejorar un entorno de trabajo respetuoso, flexible y orientado a los resultados, mantener el equilibrio de género en los equipos tanto de gestión como de investigación, ampliar el liderazgo de los mismos por las mujeres e introducir el género en cualquier materia de investigación, como objeto y como sujeto.
- Mantenimiento y alimentación en la intranet del apartado “Igualdad: Mujer y Ciencia”, que contiene normativa e información relacionada con este tema al alcance de cualquier persona interesada.
- Medidas de Acción social:
 - Recuperación del tiempo interrumpido en las becas y contratos en caso de maternidad.
- Medidas de apoyo a las familias de los/las trabajadoras:

- El ISCIII financia, con cargo a su presupuesto, los gastos de sostenimiento de la sede y personal de una guardería que presta servicios a los/las hijos/as de sus trabajadoras/es.
 - Asimismo, en época de vacaciones escolares estivales, proporciona a su personal espacios y servicios de mantenimiento para la realización de campamentos urbanos destinados a sus hijos. También, en colaboración con la FECYT, organiza en su sede de Chamartín campamentos científicos para niños y jóvenes, subvencionando la cuota de participación de los hijos e hijas de miembros de su personal.
- En cuanto a la Acción Estratégica en Salud:
- Mantenimiento y mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la AES.
 - Actualización de las líneas de investigación prioritarias: Salud y género, Salud reproductiva y Violencia de género en el ámbito sanitario, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
 - En aquellas ayudas en las que, como requisito de admisión, la convocatoria AES exige al beneficiario el estar en posesión de una determinada titulación, a partir de una anualidad concreta, en la contabilización del plazo indicado, se excluyen las interrupciones debidas a diversos motivos, entre estos:
 - Períodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.
 - Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de 3 meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado, redondeando al alza a meses completos.
 - Por otra parte, el periodo de valoración de las publicaciones en el caso de algunas subvenciones dentro de las Actuaciones de la AES del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, son ampliados en caso de bajas por maternidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el nuevo programa europeo para el fomento de la Investigación e Innovación Científica y Tecnológica, Horizonte 2020, se considera la igualdad de género como un elemento clave de la I+D+i y se incorporan, por primera vez de forma horizontal en todas sus iniciativas, tres objetivos estratégicos: 1) el equilibrio de género en los equipos de investigación, 2) el equilibrio de género en la toma de decisiones y 3) la incorporación de la dimensión de género en todos los contenidos de I+D+I (tanto en las convocatorias de ayudas para financiación de la investigación, como en los criterios de evaluación de proyectos).

Particularmente en el ámbito científico, la segregación horizontal o cuantitativa hace referencia al número de mujeres que se dedican a la ciencia en las distintas ramas del conocimiento, destacando la evidencia de que algunas áreas están muy feminizadas,

especialmente las relacionadas con las ciencias de la vida y de la salud, caso del ISCIII, mientras que otras tales como las ingenierías están muy masculinizadas.

La segregación vertical hace referencia al lugar jerárquico que ocupan las mujeres en el reparto de responsabilidades y es de destacar que se da en todos los campos y con independencia del grado de feminización del alumnado universitario; hay muy pocas mujeres en los puestos más altos de la ciencia.

Mediante la utilización de los créditos recogidos en el estado de gastos de este proyecto el ISCIII atenderá al cumplimiento de sus fines y objetivos.

Instrumento necesario para la consecución de estos fines y objetivos es su personal, cuyos gastos suponen una parte importante de los créditos de su presupuesto de gastos.

En el número total de efectivos en el ISCIII a 31 de diciembre de 2013 incluyendo los contratos inferiores a seis meses, la distribución por sexos es en un porcentaje aproximado de 73,5 % de mujeres y 26,4 % de hombres.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 67,34 %, y el de hombres del 32,66 %. El porcentaje de mujeres en el colectivo del personal laboral es del 73,62 % y el de hombres es del 23,68 %. En los contratos de formación, predoctorales y por obra o servicio, el porcentaje de mujeres es del 78,28%, el de hombres el 21,72 %.

Uno de los principales problemas en relación con la igualdad que acusa el ISCIII es el de albergar un reducido número de puestos directivos y predirectivos ocupados por mujeres. Si bien hasta el nivel 26 la presencia de mujeres representa una gran mayoría (63,10% sobre el 100 % del personal funcionario), hay un predominio claro de hombres ocupando los niveles 30, 29 y 28 (4,36% de mujeres frente a 8,55% de hombres sobre el 100 % del personal funcionario), mientras que los restantes niveles son ocupados fundamentalmente por mujeres. En resumen, existe una pérdida de capital humano femenino a lo largo de la carrera profesional y particularmente para el paso a niveles 28 y superiores. Esta situación debería ser objeto de vigilancia para determinar sus causas, presentes e históricas y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Las pruebas de acceso del personal tanto funcionario como laboral, fijo o temporal, se realizan en concurrencia competitiva, y se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, atendiendo especialmente al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas; incluyendo la regulación de la formación promovida por el ISCIII, tanto interna como externa, que se imparte de forma preferente en horario de trabajo y con cargo a los créditos del estado de gastos de su presupuesto.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad. En caso de interrumpirse la subvención como consecuencia de maternidad de becarias destinadas

en los centros del ISCIII, el derecho al seguro de asistencia sanitaria y de accidentes no será interrumpido.

Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.

En el año 2013, se ha solicitado y disfrutado un único permiso por paternidad por parte de un trabajador del ISCIII. En 2014 se han disfrutado un permiso de paternidad y dos permisos de lactancia solicitados por trabajadores.

El ISCIII, atendiendo a la cobertura de necesidades en el ejercicio de sus actividades, ejecuta una parte de su presupuesto de gastos para atender las obligaciones reconocidas derivadas de contrataciones administrativas. Como instrumento coadyuvante a la igualdad de oportunidades, los pliegos de cláusulas administrativas incorporan, en su caso, la valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo de igualdad en la empresa creado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Una parte sustancial del Presupuesto de gastos del ISCIII se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la AES, bien en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, bien, en caso de prórroga, en el marco del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011, prorrogado en 2013. La convocatoria y gestión de estas ayudas se regula mediante convocatoria pública, al amparo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de acuerdo a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación. La aplicación de estos principios asegura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la AES dentro del ámbito de la I+D+i en ciencias y tecnologías de la salud, se concretan en fomentar la salud y el bienestar de la ciudadanía, así como a desarrollar los aspectos preventivos, diagnósticos, curativos, rehabilitadores y paliativos de la enfermedad, reforzando e incrementando para ello la competitividad internacional de la I+D+i del SNS y de las empresas relacionadas con el sector, con la vocación de situar a España en un escenario de vanguardia en el que la salud actúe como eje fundamental de desarrollo económico y social. Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la AES propone diferentes prioridades temáticas y líneas de investigación prioritarias que se desarrollan mediante actuaciones que se articulan en los diferentes Programas y Subprogramas Estatales que integran el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Dentro del Programa Estatal de Promoción del talento y su empleabilidad, las actuaciones de los subprogramas de formación, incorporación y movilidad se dirigen a una población heterogénea: personas que han terminado su licenciatura (o equivalentes) o doctorado en los últimos cuatro años; que tienen una trayectoria postdoctoral de un mínimo de cuatro años, o que ya son investigadores independientes de una trayectoria acreditada; que acaban de finalizar una especialidad clínica o que simultanean la actividad asistencial e investigadora. Los estudios realizados muestran que las mujeres concurren en mayor número a estas modalidades de ayudas que los hombres, y que no se obtienen diferencias significativas en los porcentajes de concesión por sexo. En estas ayudas, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la

igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y RETIC, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación. No obstante, al igual que en el caso anterior, no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, ésta se dirige a investigadores/as en el área de las ciencias y las tecnologías de la salud que realizan sus actividades en centros del Sistema Nacional de Salud, universidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y en Organismos Públicos de Investigación. Entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se incluyen las anteriormente mencionadas: “Salud reproductiva”, “Violencia de género en el ámbito sanitario” y “Salud y género”. Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la AES, en el marco del Plan Estatal de I+D+i, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Española de Ciencia e Innovación.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de evaluación y concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

Previsión de resultados

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2015 que presenta el ISCIII tiene un alto contenido técnico y económico, por lo que el género no es directamente relevante para el desarrollo y aplicación de la norma, y no supone ninguna medida que implique diferencia entre mujeres y hombres por lo que haga referencia a derechos, recursos, participación, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo. No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

No obstante, en la disposición de los créditos contenidos en el estado de gastos, como se ha expuesto en el contenido de este informe, y dentro del cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los objetivos que tiene encomendados, el organismo ofrece información a sus trabajadoras y trabajadores sobre los derechos derivados del principio de igualdad, del mismo modo ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo ofertados; si bien es necesario estudiar los motivos por los que las carreras de las mujeres se quedan en suspenso y no acceden por lo general a los niveles superiores; ; el ISCIII facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la formación profesional; y promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Estas actuaciones del organismo tienen por objeto, en el ámbito de sus competencias, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, velando por la eliminación de criterios discriminatorios.

En cuanto a las ayudas incluidas en la AES se conceden a través de convocatoria pública, con independencia de la distribución por sexos. No obstante, se puede prever un aumento de la participación femenina motivado por las medidas adoptadas considerando las necesidades de conciliación de la vida personal, profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materias relacionadas con la salud de la mujer motivado por la priorización de las líneas de investigación que la tienen por objeto.

PROGRAMA 467C: Investigación y Desarrollo Tecnológico-Industrial.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Innovación y Competitividad.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos del programa 467C a partir del año 2013 se encuentran ligados a los del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación y a la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación.

Estos objetivos suponen una alineación plena con la estrategia de la Unión Europea en I+D y en consonancia con ello, aspiran a la construcción de un nuevo modelo de política del conocimiento basado en la ilación o enlace entre la investigación científica y técnica y la Innovación, es decir entre la generación de conocimiento, la industria y el mercado.

El plan estatal aprobado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013 se ordena en cuatro programas que se corresponden con los objetivos o fines fijados para el programa 467C:

- La promoción del talento en I+D+i, y la empleabilidad para financiar y potenciar la formación en actividades de I+D+i de los recursos humanos y la inserción de esos recursos en el sistema de I+D y en la empresa.
- El apoyo a la investigación Científica y Técnica de excelencia, con el que se trata de generar conocimiento, para luego aplicarlo con aproximación a mercado.
- El impulso del liderazgo empresarial en I+D con el que se trata de incrementar la participación empresarial en la investigación y en la innovación, potenciando las condiciones de financiación de los proyectos en empresas fomentando la colaboración público-privada, y el capital riesgo.
- La promoción de la I+D+i orientada a los retos de la sociedad con la que se supera la tradicional estrategia de los planes Nacionales por sectores, o por áreas de conocimiento, para definir una orientación que sea capaz de resolver los desafíos a los que se enfrenta la sociedad, en línea con la estrategia Europea en I+D.

Para conseguir estos objetivos, el Programa 467C supondrá la realización prioritaria de convocatorias en las que la asignación de fondos públicos se otorgará por procedimientos de concurrencia competitiva. Así mismo se impulsarán actuaciones de coordinación interterritorial, mediante convenios que impulsarán la estrategia europea de especialización regional inteligente.

Todas estas actuaciones se complementarán con aportaciones procedentes de fondos de la Unión Europea (Fondos estructurales y fondos provenientes del Banco Europeo de Inversiones).

Las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la concurrencia competitiva y siguiendo los Programas del Plan Estatal son las siguientes:

Dentro del programa estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en I+D + i (Subprograma Estatal de Incorporación) en el año 2015 se desarrollará la convocatoria EMPLEA, para el fomento en la contratación de Tecnólogos, titulados universitarios y titulados no universitarios con formación profesional de grado superior o equivalente, a los que al mismo tiempo les será subvencionada la realización de una formación específica en gestión de la I+D+i.

Bajo el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Fortalecimiento Institucional) a través de la convocatoria Europa-Centros Tecnológicos del año 2015, se concederán ayudas para favorecer la participación en Horizonte 2020 de los centros tecnológicos y centros de apoyo a la innovación tecnológica.

Así mismo, en el Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, se desarrollará la Convocatoria Retos Colaboración 2015 para incentivar proyectos de desarrollo experimental realizados en colaboración entre organismos de investigación públicos o privados y empresas, orientados hacia productos, procesos y servicios de interés para el mercado en el ámbito de los siguientes retos o desafíos sociales: salud cambio demográfico y bienestar, Seguridad y calidad alimentarias; actividad agraria productiva y sostenible, recursos naturales, investigación marina y marítima, energía, transporte, cambio climático cambios e innovaciones sociales y economía y sociedad digital, seguridad, protección y defensa.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades

Dada la naturaleza de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C, son de aplicación los objetivos: de igualdad en materia de empleo en I+D+i, de participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016	Eje 7 / Objetivo 1	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la concesión de ayudas y subvenciones de I+D+i
LOIEMH 3/2007	15, 30 y 35	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres El principio de igualdad informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos Subvenciones públicas. Las bases reguladoras podrán incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes
PEIO 2014-2016	Eje 7 / Objetivo 2	Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos, en materia de empleo en I+D+ i

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	<i>Adecuación de las estadísticas y estudios.</i> Inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 1	Analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política
LCTI 14/2011	Disposición adicional decimotercera	La composición de los órganos, de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres

Identificación de actuaciones previstas

- Introducción de la igualdad de género como un criterio presente en el procedimiento de concesión de ayudas en las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio figura en las Ordenes de bases que se indican a continuación como un principio que debe inspirar el procedimiento de Concesión de ayudas (La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo):
 - Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad.
 - Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas de varios subprogramas del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia.
 - Orden ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad.
- Composición paritaria de los paneles de evaluadores de las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio con arreglo al cual las comisiones de evaluación procurarán la paridad entre hombres y mujeres, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aparece presente en la Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en la Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia y en la Orden ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad. Por consiguiente este criterio estará presente en las composiciones de las Comisiones de evaluación de las 3 Convocatorias previstas para el año 2015.
- En las estadísticas, se ha introducido la desagregación de los indicadores de seguimiento de las actuaciones por género, cuando ello es posible. Los indicadores relativos al personal que participa en la actuación están desagregados en las convocatorias pasadas y aparecerán también en las del año 2015.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque las series publicadas por el INE muestran una lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad, es preciso reforzar esta trayectoria para ampliar las oportunidades de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Según la Estadística sobre Actividades en I+D del año 2012 publicada por el INE, **el 40,1 % del personal en I+D en equivalencia a jornada completa fueron mujeres**. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las instituciones privadas sin fines de lucro (54,0 %) y en la Administración Pública (51,2 %).

En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 44,9 %, mientras que en el sector Empresas fue del 30,6 %.

Se prevé que la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C contribuya a la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Asimismo, se prevé una participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

PROGRAMA 467D: Investigación y experimentación agraria.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Dentro del Plan Estatal de I+D+i (2013-2016), aparece el Programa Estatal de I+D+i orientado a los Retos de la Sociedad. El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) gestiona, dentro del Reto de Seguridad y Calidad Alimentaria, Actividad Agraria Productiva y Sostenible, Sostenibilidad de los Recursos Naturales e Investigación Marina y Marítima, la convocatoria de concesión de ayudas a proyectos de investigación fundamental orientada y Acciones Complementarias. Se gestionan por tanto diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias para la presentación de solicitudes. Las diferentes actuaciones son:

- Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la obtención de nuevos conocimientos fundamentales, científicos o técnicos.
- Acciones Complementarias para la realización de actividades que impliquen el incremento de los conocimientos científicos en el ámbito agroalimentario, que se pueden a su vez subdividir en los siguientes tipos:
 - Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la Unión Europea. El objetivo es fomentar la colaboración y cooperación de los grupos de investigación españoles con grupos de otros países, así como concurrir a los fondos de los programas internacionales, financiando actuaciones relacionadas con la búsqueda de socios de otros países y con la preparación de propuestas de solicitudes al VII Programa Marco y al Horizonte 2020.

- Organización de congresos, seminarios, jornadas y cursos nacionales o internacionales de carácter científico y técnico, así como la publicación de sus conclusiones y de los trabajos de carácter científico presentados. Son consideradas en este apartado las jornadas organizadas en el marco de los proyectos y acciones sectoriales promovidas desde el sistema INIA-CCAA.
- Publicación monográfica de trabajos de evidente interés científico-técnico cuyo objetivo sea recoger resultados derivados de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos de este subprograma.
- Apoyo a las acciones concertadas de carácter científico-técnico, con el objetivo de facilitar el intercambio y la transferencia de conocimientos entre los grupos de los distintos agentes del sistema de Ciencia-Tecnología-Empresa, de manera que se fomente la cooperación entre ellos para propiciar la creación de acciones concertadas de excelencia y se optimicen el uso y la coordinación de las infraestructuras científico-tecnológicas, así como la vertebración de las comunidades científicas de cara al Espacio Europeo de Investigación. No serán subvencionables las actividades de investigación y se valorará positivamente que cada grupo participante en la acción concertada tenga financiación para la investigación a través de proyectos del Plan Nacional de I+D+i o del Programa Marco de la Unión Europea.
- Apoyo a la conservación de los recursos genéticos de interés agroalimentario, en la modalidad de actividades permanentes, cuyo objetivo sea garantizar la correcta conservación sostenible de los recursos fitogenéticos y zoogenéticos de interés para la agricultura y la alimentación.

Las convocatorias de ayudas tienen unos plazos en los que se presentan las solicitudes. El INIA mediante vinculación de las bases de datos de solicitud y los currícula, consigue la identificación de los investigadores participantes. En función de esa información, el INIA puede disponer de información sobre el sexo de los investigadores.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación. Los criterios de evaluación están indicados tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden de bases o bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas por parte del INIA dentro del Programa Estatal del I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad (Reto de Seguridad y Calidad Alimentaria, Actividad Agraria	16 apartado 4	Las comisiones de evaluación regirán su funcionamiento por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres. (Lo mismo se dice en la Resolución de 15 noviembre de 2013 de la convocatoria, en el punto 1 de su artículo 15)

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Productiva y Sostenible y Sostenibilidad de los Recursos Naturales e Investigación Marina y Marítima) del Plan Estatal de I+D+i (2013-2016)		
PEIO 2014-2016	Eje 7/ Objetivo 1	Presencia equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito universitario y la investigación; incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador (Comisiones de evaluación y participación en proyectos de investigación)
	Eje 7/ Objetivo.2	Disponer de información estadística desagregada por sexos, en cuanto a participación de investigadores en proyectos de investigación

Identificación de actuaciones previstas

Se pretende mantener la línea actual de actuación ya que en el presente programa el papel de la mujer en la investigación española ya está equiparado al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realicen.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los indicadores establecidos se calculan para cada tipo de actuación o modalidad de participación establecida en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta. Asimismo, dichos indicadores se calculan en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas. Son:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de investigadores participantes en ese tipo de actuación, expresado en tanto por cien.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes.

El objetivo de estos indicadores es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Previsión de resultados

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores sobre los proyectos financiados, entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados esperados a ejecutar en el

2014-2015 basándonos en el impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA en 2013.

TIPO DE ACTUACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES
Proyectos de I+D+i	52	48
Acciones complementarias tipo a, b, c, d (AC).	61	39
Acción complementaria tipo e (RGP):	55	45
Media del Subprograma	54	46

En los datos mostrados no se observan diferencias significativas en la participación de ambos sexos ($P < 0.12$), por lo que no se ha previsto emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género en las convocatorias, no así en la composición de las Comisiones de Evaluación. Se estudiará la tendencia al aumento de participación masculina en las Acciones complementarias.

PROGRAMA 467E: Investigación oceanográfica y pesquera.

CENTRO GESTOR: Instituto Español de Oceanografía.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de 1 de junio de 2011 establece los Planes de Investigación Científica y Técnica y de Innovación como esenciales para el desarrollo por la Administración General del Estado de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación.

Corresponde a los Planes Estatales de Ciencia y Tecnología y de Innovación el desarrollo y financiación, por parte de la Administración General del Estado, de las actuaciones contenidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020.

El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016 permite afrontar de forma simultánea y continua el diseño de las actuaciones destinadas al fomento y coordinación del proceso de I+D+i, que comprende desde la generación de las ideas hasta su incorporación al mercado en forma de nuevos productos y/o procesos.

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 47 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La actividad investigadora propia de este programa 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El cumplimiento de las actividades que se detallan a continuación, proporcionará asimismo la base necesaria para dar asesoramiento científico-técnico a las Administraciones Públicas en lo que a la gestión del medio marino y de sus recursos vivos se refiere.

Por último, se continuará la participación en aquellos aspectos relacionados con las ciencias marinas, el estado de los recursos y de los ecosistemas, la gestión de las pesquerías y la acuicultura, en los proyectos vigentes del VI y VII Programas Marco de la Unión Europea.

El Instituto Español de Oceanografía es el único Organismo de implantación nacional cuyas actividades de I+D+i están dirigidas exclusivamente al ámbito marino, llevando a cabo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de las estadísticas y estudios
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 1	Velar por la aplicación de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido en este Programa

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

Identificación de actuaciones previstas

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, se informa que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección se ajusta a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se lleva a cabo el respeto escrupuloso de estos principios, tanto en el marco del personal del organismo, como en cuanto que en su composición participa personal de fuera del IEO.

Asimismo, se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional, así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La estructura de género de todo el personal (incluido el personal laboral temporal) perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:

ESTRUCTURA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL IEO		HOMBRES	MUJERES
Personal Investigador	Personal Laboral	19	34
	Funcionarios	91	59
	En formación	4	15
Apoyo a la investigación	Personal Laboral	33	35
	Funcionarios	113	111
Gestión I+D	Personal Laboral	19	9
	Funcionarios	36	52
TOTAL		314	313

En porcentaje, la población masculina representa un 50% frente a un 50 % de la femenina, lo que supone una proporción totalmente equilibrada en lo relativo a los efectivos del personal por género. Sin embargo la relación de mujeres en puestos directivos (de Nivel 27 al 30) durante 2013 ha sido de 5 mujeres (15,79 %) frente a 30 hombres (84,21 %).

Por otro lado, los datos de la evolución del personal investigador respecto al año 2012-2013 han supuesto una disminución del número de mujeres dedicadas a la investigación, que ha alcanzado la cifra de 59 Investigadoras de nivel 26.

Igualmente, respecto al personal de apoyo a la investigación la tendencia ha evolucionado en el mismo sentido, produciéndose una disminución del número de mujeres de 119 a 108 respecto al año anterior, dentro del personal administrativo y de gestión ha disminuido el número de mujeres de 69 a 61.

Por tanto, y en su conjunto, los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose, cada año más, a una mayor paridad.

En la plantilla de laborales temporales se encuentran casi el doble de mujeres (56) que de hombres (30), lo que pone de manifiesto la situación de mayor precariedad de las mujeres en el empleo en el IEO.

Y analizando el colectivo del personal funcionario, se observa un mayor número de funcionarios hombres (236), que de funcionarias mujeres (222), que se distribuyen por Subgrupos de Clasificación en los que el número de las mujeres solo supera al de los hombres en los subgrupos más bajos, o sea, en el C1 y en el C2.

Revisando otra vez la plantilla del personal laboral temporal, con contratos de obra o servicios, se ve que el número de mujeres supera al de hombres en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3, en la siguiente proporción: Grupo 1: 16 a 10, Grupo 2: 15 a 10, Grupo 3: 26 a 10. De lo que se deduce que en el Grupo más bajo es donde las mujeres sobrepasan de una manera más significativa a los hombres, lo que nos confirma la precariedad del empleo femenino en el IEO a la que aludimos anteriormente, pues la proporción mujer-hombre es mucho mayor en el Grupo Profesional más bajo.

En la plantilla del personal laboral fijo los hombres (21) superan a las mujeres (14), y existe paridad en cuanto a la distribución por Grupos Profesionales, excepto en el Grupo 3 que cuenta con 3 mujeres y 9 hombres, y en el Grupo 1, con 1 hombre y ninguna mujer.

El total de la tripulación (12) del Buque Oceanográfico *Cornide de Saavedra* está compuesta por hombres, pero de los 20 contratos en prácticas vigentes en el IEO, 16 corresponden a mujeres y 4 a hombres; y en el colectivo laboral de 14 personas fuera de Convenio, del Grupo Profesional 1, con el que cuenta el IEO (Subprogramas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Técnicos de apoyo MINECO, Acciones Marie Curie, ...) 11 son mujeres y 3 son hombres. En cuanto a la incorporación en el año 2013 del personal laboral, nos encontramos con un mayor porcentaje de mujeres en las incorporaciones realizadas: 16 mujeres y 9 hombres, de ellos 9 mujeres y 7 hombres contratados laborales temporales.

La contratación de personal fuera de Convenio presenta también una significativa mayoría de mujeres: 7 mujeres y un hombre.

Previsión de resultados

Se mantendrá, que en la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se ajusten a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornada concedidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y profesional. Así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del Instituto.

Desde esta perspectiva se espera para el futuro, una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de mujeres.

El objetivo fundamental ha sido incorporar a un mayor número de mujeres en el acceso a los puestos directivos (más de nivel 27) ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit, desde la perspectiva de género, en el IEO.

Otro objetivo sigue siendo la incorporación de investigadoras, ya que, a pesar de los datos de diagnóstico, no hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

Se espera por tanto, que continúe la tendencia actual detectada, con el fin de alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en un breve horizonte temporal.

PROGRAMA 467F: Investigación geológico-minera y medioambiental.

CENTRO GESTOR: Instituto Geológico y Minero de España

A) Contenido y Finalidad del Programa

La actividad del Instituto Geológico y Minero de España (IGME) se enmarca en el Programa Presupuestario 467F de Investigación Geológico-Minera y Medioambiental, dentro del Programa 467 de Investigación y Desarrollo en otros sectores. El IGME tiene como misión *“proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”*.

Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes:

- a) Cartografía geocientífica.
- b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- c) Hidrogeología y calidad ambiental.
- d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO₂.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- g) Sistemas de información geocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades.

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007.	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
PEIO 2014-2016	Todo su articulado	Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres
Plan Estratégico 2010-2014	Apartado 5.1	Fomento de las Políticas de Igualdad
LCTI 14/2011,	Disposición adicional decimotercera	Importancia y necesidad de implantar la perspectiva de género en la Ciencia

Identificación de actuaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME. A tal fin, dentro del Plan de Formación Continua del IGME 2014, se impartirá el curso “Comunicación con perspectiva de Género”
- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Desarrollar políticas de comunicación, interna y externa, conformes con los principios de igualdad.
- Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución. A tal fin, está previsto en el Plan de Formación Continua del IGME 2014, el curso “Perspectiva de Género en la Investigación”.
- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Impartir cursos sobre igualdad de oportunidades.
- Constituir una Comisión Paritaria de Igualdad en el seno del IGME, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- Formar parte de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación. A tal objeto, un representante del IGME, desempeñando sus funciones en el Área de Recursos Humanos, asistirá a todas las reuniones de dicha Comisión, actuando como lazo de unión.

- El IGME ha elaborado, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la Disposición Adicional 13ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tiene en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas. Este Plan se ha publicado en el mes de febrero de 2014.
- Evitando los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el 2013, el IGME realizó un Diagnóstico de Situación sobre paridad de género. En dicho Diagnóstico se pone de manifiesto un comportamiento inveterado en el Organismo. Así, el IGME parte tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo debido a:

- Las Áreas del IGME, por su naturaleza de Organismo Público de Investigación, son eminentemente técnicas o científicas. Hasta fecha reciente, era mayoritaria la población masculina en las titulaciones técnicas o científicas, especialmente en las Ingenierías y carreras técnicas. Hasta los años 80 esto podía explicar la escasa presencia de mujeres en el IGME. Sin embargo, en el momento actual, la titulación mayoritaria en el Organismo es la de Licenciado/a en Geología, titulación en la que ya en esa época, comenzó a equipararse el número de mujeres y de hombres que finalizaban dichos estudios. En la primera década del 2000 hubo una incorporación importante de efectivos a la plantilla de funcionarios, pero a pesar de ello, sigue teniendo mayor peso el personal más próximo a la jubilación.
- La edad media global en el IGME es de 50 años, en ambos sexos. Es precisamente en el grupo A1 de funcionarios en donde se acusa una mayor diferencia (56 mujeres y 123 hombres). Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada, existiendo mayor número de mujeres que de hombres. También es de destacar que en el personal laboral, la mayor diferencia se encuentra en los laborales fijos, personal con mucha antigüedad en el Instituto, donde el total es 13 mujeres y 33 hombres mientras que en los laborales temporales la situación cambia con 12 mujeres y 15 hombres.

En la misma línea, llama la atención que los niveles 28 correspondientes a Jefaturas de Área sean ocupados eminentemente por hombres (24 niveles 28, de los cuales 21 hombres y 3 mujeres).

En este sentido, la propia Dirección del IGME ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del reciente Plan de Igualdad del Organismo es paliar la discriminación que pueda existir.

En suma, de todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, pero esto habrá de producirse a medio plazo.

Los datos desagregados por sexo y grupo son los siguientes a junio de 2014:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A1	123	56	179
A2	16	22	38
C1	28	32	60
C2	15	22	37
TOTAL FUNCIONARIOS	182	132	314
G1	13	12	25
G3	15	3	18
G4	14	6	20
G5	6	4	10
TOTAL LABORALES	48	25	73

En cualquier caso, existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también en lo que respecta a la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

No obstante, el Organismo, en consonancia con las políticas activas a favor de la paridad promovidas por la Administración General del Estado, ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a todos los puestos que se ofertan (OEP, concursos de méritos), es decir, en el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados.

Además el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promueve, de acuerdo con su Plan de Igualdad y con su Plan Estratégico, la igualdad y la corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia. Por todo lo expuesto, el IGME está introduciendo en los Pliegos de Contratación Administrativa, medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres, propugnada por la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, tales como la prohibición de contratar cuando las empresas hayan sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad.

Previsión de resultados

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+i o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de la categoría y

los conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres. El número de personas de distintos sexos que puedan beneficiarse de este programa presupuestario vendrá determinado únicamente por los criterios objetivos que permitan obtener y participar en los proyectos o convenios.

PROGRAMA 467H: Investigación Energética, Medioambiental y Tecnológica.

CENTRO GESTOR: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) contribuye al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

Este programa tiene los siguientes objetivos:

- Promover y ejecutar actividades de I+D+i, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Economía y Competitividad, en materias energéticas, medioambientales y tecnológicas, incluyendo el enfoque sociotécnico asociado, así como en campos específicos de investigación básica.
- Ser centro de referencia en los ámbitos de su competencia, cooperando con las Comunidades Autónomas.
- Colaborar con otros centros nacionales de I+D, universidades y empresas.
- Integrar las actividades en el marco de la Unión Europea y cooperar con organismos intergubernamentales y centros de I+D+i de otros países, con especial atención a los de Iberoamérica y del Mediterráneo.
- Fomentar las actividades derivadas de su I+D+i en los campos de la difusión científico-técnica, la educación y la transferencia de tecnología.
- Llevar a cabo la prestación de servicios técnicos en las áreas de su competencia.
- Asesorar a las administraciones e instituciones públicas y privadas y representar a España en los foros internacionales donde proceda.

Las actividades desarrolladas en el CIEMAT se abordan en cinco áreas científico-tecnológicas (Departamentos de Energía, Medio Ambiente, Tecnología, Investigación Básica y Laboratorio Nacional de Fusión) y en el ámbito de gestión y apoyo técnico en tres Subdirecciones Generales (Seguridad y Mejora de las Instalaciones, Secretaría General y Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento).

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2014-2016.	Eje 7/ Objetivos 1 y 3	Favorecer la generación del conocimiento Promover la formación y la sensibilización
LOIEMH 3/2007.	51 b), c) y d)	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración
Convocatorias ayudas a PFI del CIEMAT.	Apartado 9	Durante el periodo de la ayuda, el investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma durante el riesgo durante el embarazo y descanso por maternidad o paternidad, de acuerdo con la normativa aplicable
Ley Orgánica 4/2007.(Universidades)	Disposición adicional tercera	Situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato
R. D. Legislativo 1/1995 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)	17	No discriminación en las relaciones laborales
	28	Igualdad de remuneración por razón de sexo
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OOPP	Todo su articulado	Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres
Resolución de 28/12/2012 de la SE AA PP	Apartado 8	Ampliación del horario de conciliación en determinados supuestos
LCTI 14/2011	Art. 2 k) Art. 14 d) Art. 28 c) Art. 33 j) D.A.13ª	Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Elaboración del Plan de Igualdad
I Plan de Igualdad del CIEMAT	Todo el articulado	Eliminar las desigualdades entre el personal científico-técnico e introducir mejoras de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Potenciar la igualdad de género en la investigación. Creación de una Comisión de Igualdad

El objetivo que persigue el CIEMAT con las políticas de igualdad es promover una participación equilibrada, en todas las ramas de la actividad investigadora e innovadora y en todos los niveles de responsabilidad por lo que al sector se refiere.

La ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la innovación introduce entre sus objetivos y medidas, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal y una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y como uno de los derechos del personal investigador y del personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, el principio de igualdad en el

desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. La ley de la Ciencia, en su disposición adicional decimotercera, apartado 6, conmina a que los Organismos Públicos de Investigación, adopten planes de igualdad.

Así, ha sido aprobado el I Plan de Igualdad del CIEMAT, que se articula en tres ejes o áreas estratégicas:

- La primera consiste en aplicar y mejorar el plan de igualdad de la Administración general del Estado en el CIEMAT y cuenta entre sus objetivos más relevantes y más valorados la introducción de mejoras que puedan compatibilizar la vida familiar, personal y laboral. Asimismo introduce un seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sus objetivos son:
 - Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el CIEMAT mediante el cumplimiento de la legislación del Estado en materia de igualdad.
 - Introducir mejoras de la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Corregir las desigualdades del lenguaje.
 - Establecer políticas de comunicación (intranet/ correo electrónico).
- La segunda se centra en potenciar la igualdad de género en la investigación y cuenta con objetivos tan ambiciosos como el de formación, divulgación, sistemas de selección y evaluación más objetivos y transparentes, participación igualitaria en los órganos de representación y de decisión, potenciación de liderazgo de proyectos entre las mujeres e integración de la perspectiva de género en la investigación, siendo sus objetivos:
 - Formación en materia de igualdad para la eliminación de sesgos en la investigación.
 - Divulgación y estudio de datos sobre la igualdad de género en la investigación.
 - Sistemas de selección / evaluación transparentes y anónimos.
 - Sistemas de evaluación carrera investigadora.
 - Participación igualitaria en los órganos de representación y de decisión.
 - Potenciación del liderazgo de proyectos entre las mujeres.
 - Se analizará la participación de la mujer tanto en proyectos nacionales como internacionales.
 - Publicidad de las mujeres en el ámbito de la I+D+i.
 - Integración de la perspectiva de género en la investigación.
- Y, por último, la tercera área trata de los órganos de gestión e impulso del plan de igualdad en el Organismo como es la creación de una Comisión de Igualdad, para por un lado implementar el Plan de Igualdad tanto de la Administración General del Estado como del propio CIEMAT, así como asesorar en políticas de igualdad.

Identificación de actuaciones previstas

Para conseguir estos objetivos de igualdad en el ámbito científico y tecnológico, el CIEMAT quiere lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres desde la perspectiva de la legislación actual, en todos los sectores de actividad, incluidos sus órganos colegiados de decisión (Comité de Dirección, tribunales de selección, comisiones de valoración y otros), la formación del personal, las ayudas para conciliar la vida personal, laboral y familiar, etc.

Las acciones o actuaciones que se derivan del I Plan de Igualdad del CIEMAT son:

- Se identificarán las medidas a aplicar según lo establecido en el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.
- Se verificarán su cumplimiento en el Organismo, adoptándose medidas correctoras en caso negativo.
- Se verificará el cumplimiento de la legislación sobre la igualdad en las empresas contratadas por el CIEMAT.
- Se promoverá la paridad en todas las comisiones y comités externos en los que participe el CIEMAT (PEIO 198).
- Introducir mejoras de la conciliación de la vida familiar y laboral, como el teletrabajo y guarderías y otras ayudas y atención a dependientes.
- Seguimiento y resumen de la actuación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, solicitando datos estadísticos a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, sobre acoso sexual y por razón de sexo (PEIO 209).
- Para eliminar el lenguaje sexista, se revisará la página web y la intranet del CIEMAT, se modificará la legislación propia del CIEMAT para eliminar los sesgos del lenguaje sexista, se revisarán procedimientos y documentos internos y se publicarán en la intranet recomendaciones para la eliminación del lenguaje sexista (PEIO 209).
- Establecer políticas de comunicación (intranet / correo electrónico), con la creación en la intranet un apartado sobre la igualdad y se enviará sistemáticamente información sobre la igualdad a los órganos de decisión del CIEMAT y los trabajadores (PEIO 200).
- Se creará un foro sobre igualdad (PEIO 209).
- Formación en materia de igualdad para la eliminación de sesgos en la investigación: se propiciará la formación del personal directivo, jefes de proyectos, investigadores, evaluadores y tutores en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección / evaluación. Se propondrán cursos para realizar estudios y análisis que eviten el sesgo en la selección de temas de investigación y formación, se propondrán cursos de liderazgo entre mujeres científicas y técnicas, se estudiará y analizará la oferta formativa interna y externa del Organismo, para mejorar la participación de mujeres dentro de las líneas de investigación del Organismo (PEIO 208).
- Se publicará la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género (PEIO 200).
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT (PEIO 198).
- Se divulgarán los resultados del sesgo en la investigación (PEIO 200).

- Se promoverá que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT (PEIO 200).
- Se analizarán las estadísticas retributivas (complemento específico / productividad /niveles) del personal investigador y de apoyo a la investigación, para eliminar o prevenir discriminaciones por razón de género (PEIO 200).
- Se establecerán requisitos de selección precisos y bien definidos, criterios de excelencia y se ofertarán temas abiertos, se publicitarán los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación (PEIO 201).
- Se estudiará la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de mujeres no disminuyan.
- Valoración de la formación en Igualdad (PEIO 208).
- Se verificará que los temas seleccionados no supongan un menoscabo desde la perspectiva de género a favor de uno u otro sexo (PEIO 209).
- Se velará para que la composición de las comisiones de evaluación sea siempre paritaria (PEIO 198).
- Se valorará de forma positiva los proyectos que hayan tenido en cuenta o integren la variable del género en sus investigaciones (PEIO 199).
- Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión y representación del Organismo, mediante una mejora en el acceso de las mujeres a puestos en dichos órganos (PEIO 198).
- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos (PEIO 198).
- Dentro del objetivo de potenciación del liderazgo de proyectos entre las mujeres:
 - Se realizará un estudio sobre los responsables de los proyectos desde la perspectiva de género (PEIO 199).
 - Se analizarán los retornos dinerarios que obtienen los proyectos que lideran hombres y mujeres (PEIO 199).
 - Se analizará la participación de la mujer tanto en proyectos nacionales como internacionales (PEIO 199).
 - Se realizará una campaña divulgativa sobre las mujeres investigadoras en la web del CIEMAT (PEIO 200).
 - Se publicitarán los CV de las mujeres investigadoras en la página web del CIEMAT (PEIO 201).
 - Se publicitarán los proyectos más relevantes de las mujeres investigadoras (PEIO 199).
 - Se promoverá que los equipos de investigación integren la perspectiva de género en los proyectos que propongan (PEIO 199).
 - Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación (PEIO 199).
 - Se creará una comisión paritaria que evalúe e informe los proyectos de investigación desde la perspectiva de género (PEIO 199).

- Se elaborarán indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación (PEIO 199).
- Se fomentará la perspectiva de género en los proyectos de másteres y doctorados (PEIO 201).

Por otro lado, el Eje 7 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 introduce, en lo que a materia de investigación se refiere, el objetivo de “Favorecer la generación del conocimiento” y “Promover la formación y la sensibilización” con los siguientes objetivos específicos y actuaciones:

– **Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador:**

- Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta ley en cuanto a la composición paritarias de los órganos y consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. (medida 198).
- Fortalecimiento de la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. (medida 199).
- Sistema de información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación, recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad. (medida 200) .
- Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las universidades públicas y Organismos Públicos de la administración General del estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores. (medida 201).

– **Promover la formación y la sensibilización:**

- Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado (medida 208).
- Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos (medida 209).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Indicadores:

Se ha clasificado al personal del Ciemat con los siguientes indicadores para la obtención de los resultados:

- Titulaciones universitarias.
- Clases de personal (funcionarios, laborales y becarios).

- Grupos A1 y categorías laborales equivalentes según la titulación exigida para su ingreso en la Administración Pública y resto de grupos y categorías.
- Personal dedicado a las actividades de investigación y apoyo, por grupos funcionariales y categorías laborales.

Diagnóstico:

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.326 personas, de ellas, 850 son titulados universitarios, de los cuales 362 son mujeres, lo que supone un 42,59 %.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

- Funcionarios subgrupo A1: 55,76 % hombres / 44,24 % mujeres.
- Funcionarios resto grupos: 57,74 % hombres / 42,26 % mujeres.
- Laborales Titulados Superiores: 56,42 % hombres / 43,58 % mujeres.
- Laborales resto grupos: 59% hombres / 41 % mujeres.
- Becarios: 56,52 % hombres / 43,48 % mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Funcionarios:
 - Subgrupo A1: 57,30 % hombres / 42,70 % mujeres.
 - Resto grupos: 61,82 % hombres / 38,18 % mujeres.
- Laborales:
 - Titulados Superiores: 59,85 % hombres / 40,15 % mujeres.
 - Resto categorías: 65,90 % hombres / 34,10 % mujeres.

Como se observa de los datos estadísticos, el CIEMAT tiene una amplia participación de la mujer en sus actividades, tanto de investigación como de apoyo a la I+D y en la gestión. Globalmente está muy próximo al 40% (39,65%) marcado por la Ley Orgánica 3/2007. E incluso si nos centramos en los Titulados Superiores, tanto de personal funcionario del subgrupo A1, así como de personal laboral, la participación de la mujer es del 41,65 %, colectivos que están dedicados a la investigación, incluyendo doctores y a las Escalas Científicas, mientras que en el resto de grupos el desequilibrio es mayor (36,38%), debido a que son empleados públicos dedicados a oficios (mantenimiento, almacén, talleres, etc.) en el caso del personal laboral y que se encuentran entre los 50 y 64 años de edad.

Además, se observa que en los departamentos técnicos (Energía, Investigación Básica, Medio Ambiente, Tecnología, Laboratorio Nacional de Fusión) hay mayoría de hombres (593 frente a 390 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 60,32 % y 39,67 % respectivamente, solo superada esta tendencia en el Departamento de Medio Ambiente donde el porcentaje de mujeres se invierte, representando más del 55,28 % del total de empleados.

Por último, conviene resaltar que en los departamentos de gestión y apoyo a la misma (Secretaría General, Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia

del Conocimiento, Subdirección General de Seguridad y Mejora de las Instalaciones del CIEMAT y Unidad de Apoyo a la Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 52,14% frente al 47,86 %, aunque los puestos de mayor nivel están ocupados por hombres, siendo los trabajos de gestión y administrativos donde predomina el factor femenino.

Por lo tanto, es de destacar que cumple con los objetivos marcados por la L.O 3/2007, del 40% de participación de mujeres en funcionarios en el subgrupo A1. En cambio, en el resto de subgrupos es del 38,18 % de mujeres, ligeramente por debajo del 40 %.

En resumen, la evolución del personal del CIEMAT desde los distintos indicadores subrayados, reflejan una mayor participación de la mujer dentro de los grupos superiores del personal funcionario, en detrimento de las categorías superiores del personal laboral.

Igualmente se observan diferencias significativas en algunos departamentos científico-técnicos, siendo los departamentos de gestión los más paritarios.

Previsión de resultados

La implantación y estudio de estas medidas contribuirá a conseguir que la mujer participe en igualdad de condiciones en aquellas ramas de la investigación donde el desequilibrio es mayor, así como a la diversificación profesional de las mujeres.

Donde más se observa la diferencia entre mujeres y hombres es en los órganos de representación de personal, así como en los órganos directivos y niveles de responsabilidad, por tanto, con la aplicación de estas medidas se pretende dar cumplimiento al objetivo de corregir dichas diferencias. Como consecuencia de la implantación de la Comisión de Igualdad y de los estudios que se generan en este Centro, se espera una variación en el porcentaje de mujeres que ocupen puestos directivos y de representación e igualar/equilibrar en la medida de lo posible la participación de las mujeres investigadoras en aquellas áreas donde se encuentre un mayor desequilibrio, potenciando los cursos de formación para que éstas puedan acceder en igualdad de condiciones a otras áreas de investigación, donde sean deficitarias.

PROGRAMA 923C: Elaboración y difusión estadística.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Estadística.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y

difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de estadísticas y estudios.
PEIO 2014-2016	Eje 7/Objetivo 2	Seguimiento de la aplicación de los principios y criterios establecidos en la legislación. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional.

Por lo tanto, los objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable "sexo".

Identificación de actuaciones previstas

El INE, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España", que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

Las importantes medidas legales que se han adoptado en los últimos años para avanzar en el objetivo de la igualdad deben ir acompañadas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este enfoque forma parte de los objetivos estratégicos de la estadística oficial y constituye una de sus prioridades, tal como recoge el Plan Estadístico Nacional vigente.

La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la tipología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en los planos social y económico. La estadística es, sin duda alguna, un punto de referencia necesario para conocer la situación actual al respecto y su

evolución a lo largo del tiempo. Por ello, el INE ha creado un apartado específico en su página web, actualmente ya disponible, en el que se reúnen algunos de los indicadores más relevantes. Al mismo tiempo, esta iniciativa responde a la demanda internacional de mejorar las estadísticas de género propuesta por la Plataforma para la Acción de Pekín.

Para el año 2015 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

- Incorporación de la variable "género" en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.
- Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

En 2014 la publicación "Mujeres y hombres en España" tiene actualización continua, incorporando en los distintos capítulos los últimos datos de las estadísticas que se integran en esta publicación. Asimismo, se han difundido todas las operaciones estadísticas y encuestas, que se relacionan posteriormente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El INE es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de las perspectivas de género en las políticas públicas.

A continuación se relacionan las operaciones estadísticas en las que se incorpora la variable género cuyos resultados están publicados en la página web del Instituto. La actualización de sus datos se efectúa de acuerdo a la periodicidad en la realización de cada encuesta, estando prevista la incorporación de la variable "género" de manera permanente.

[Padrón. Población por municipios](#)

Población de municipios y unidades poblacionales

[Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles: Revisión del Padrón Municipal](#)

[Nomenclátor: Población del Padrón Continuo por Unidad Poblacional](#)

[Estadística del Padrón Continuo](#)

Altas y bajas en el Padrón por variación residencial

[Estadística de Variaciones Residenciales](#)

Españoles residentes en el extranjero

[Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero \(PERE\): explotación estadística](#)

[Cifras de población y Censos demográficos](#)

Cifras de población 1970 - 2013

[Cifras de población](#)

[Censo de Población y Viviendas 2011](#)

[Estimaciones intercensales de población](#)

[Estimaciones de la población actual](#)

[Estimación adelantada de la población](#)

[Encuesta continua de hogares](#)

Proyecciones de población

[Proyecciones de población a corto plazo](#)

[Proyecciones de población a largo plazo](#)

[Proyecciones de hogares \(2014-2029\)](#)

Datos históricos

[Censo de Población y Viviendas 2001](#)

[Censo de Población y Viviendas 1991](#)

[Censo de Población 1981](#)

[Censos de Población del período 1857 - 1970](#)

[Series históricas de población 1900 - 1995](#)

[Alteraciones de los municipios en los Censos de Población desde 1842](#)

Fenómenos demográficos

Movimiento natural de población

[Estadísticas del Movimiento Natural de la Población](#)

Migraciones

[Estadística de Migraciones](#)

Análisis y estudios demográficos

[Indicadores demográficos básicos](#)

[Tablas de mortalidad](#)

[Encuesta nacional de inmigrantes 2007](#)

[Encuesta de fecundidad 1999](#)

Educación

[Estadística de enseñanza universitaria](#)

[Pruebas de acceso a la universidad](#)

[Estadística de financiación y gastos de la enseñanza privada](#)

[Encuesta sobre gasto de los hogares en educación](#)

[Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral](#)

[Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje](#)

[Enseñanzas anteriores a la universidad](#)

[Encuesta de inserción laboral de graduados universitarios](#)

Salud

[Encuesta de morbilidad hospitalaria](#)

[Defunciones según la causa de muerte](#)

[Profesionales sanitarios colegiados](#)

[Encuesta nacional de salud](#)

[Encuesta europea de salud en España](#)

[El empleo de las personas con discapacidad](#)

[El salario de las personas con discapacidad](#)

[Encuestas sobre discapacidades](#)

[Encuesta de salud y hábitos sexuales](#)

[SIDA](#)

[Encuesta de integración social y salud](#)

Seguridad y Justicia

[Estadísticas judiciales](#)

[Estadística de condenados](#)

[Estadística de menores](#)

[Estadísticas del suicidio en España](#)

[Estadística de nulidades, separaciones y divorcios](#)
[Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género](#)
[Población reclusa](#)

Nivel, calidad y condiciones de vida

[Encuesta de presupuestos familiares](#)
[Encuesta de condiciones de vida](#)
[Encuesta de tecnologías de la información en los hogares](#)
[Encuesta de empleo del tiempo](#)
[Panel de hogares de la Unión Europea](#)
[Encuesta continua de presupuestos familiares](#)
[Encuesta a las personas sin hogar](#)
[Encuesta social general española](#)
[Indicadores de calidad de vida](#)

Mercado laboral

[Encuesta de población activa](#)
[El empleo de las personas con discapacidad](#)
[El salario de las personas con discapacidad](#)
[Paro registrado y movimiento laboral registrado](#)
[Condiciones de trabajo y relaciones laborales](#)
[Colectivos laborales](#)
[Calidad de vida en el trabajo](#)
[Encuesta de salarios en la industria y los servicios](#)
[Encuesta de estructura salarial](#)
[Encuesta de movilidad geográfica y laboral](#)
[Estadística del mercado laboral y la migración](#)

Análisis sociales

[Indicadores sociales](#)
[Análisis de la renta y el gasto de los hogares](#)

Procesos electorales

[Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral](#)

Información tributaria

[Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias](#)

Investigación y desarrollo tecnológico

[Estadística sobre actividades de I+D](#)
[Estadística sobre el uso de Biotecnología](#)
[Indicadores de alta tecnología](#)
[Encuesta de recursos humanos en Ciencia y Tecnología](#)

Nuevas tecnologías de la información y la comunicación

[Encuesta de tecnologías de la información en los hogares](#)

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

[Censo Agrario](#)
[Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas](#)

Encuestas globales del sector servicios

[Encuesta anual de servicios](#)
[Encuesta anual de comercio](#)
[Encuesta de comercio al por menor](#)

[Encuesta de comercio al por mayor](#)

Transporte y actividades conexas, comunicaciones

[Red de carreteras, vehículos, conductores y accidentes](#)

[Servicios postales y de telecomunicaciones](#)

Hostelería y turismo

[Encuesta de ocupación hotelera](#)

[Encuesta de ocupación en campings](#)

[Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos](#)

[Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural](#)

[Encuesta sobre la estructura de las empresas hoteleras](#)

[Encuesta sobre la estructura de empresas de agencias de viajes](#)

Otros servicios empresariales, personales y comunitarios

[Encuesta de servicios audiovisuales](#)

[Encuesta de servicios técnicos](#)

[Encuesta de servicios personales](#)

[Encuesta de servicios informáticos](#)

[Encuesta de servicios industriales de limpieza](#)

NOTA: El número de operaciones estadísticas del INE que tienen datos por género son 96 de un total de 159 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas.

Previsión de resultados

La existencia de estadísticas, incluyendo la variable “género” permitirá un mejor diagnóstico de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos de la sociedad, facilitando, así, el desarrollo de políticas que permitan acortar las desigualdades por razón de género. Para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se ha considerado oportuno establecer los siguientes

Indicadores:

- Número de encuestas y estadísticas que incorporan la variable “género”.

Para 2015 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.

- Número de publicaciones del INE.

Para 2015 se van a mantener las mismas publicaciones que en 2014.

PROGRAMA 923P: Relaciones con los Organismos Financieros Multilaterales.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con las Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas y a la gestión de la deuda externa de nuestro país.

Asimismo, promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 54	Designación de representantes en la Administración General del Estado

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

Identificación de actuaciones previstas

Para 2015 están previstas las siguientes actuaciones:

1ª. Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.

2ª. Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.

3ª. Creación y dotación de Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos, Fondos de Capacitación y Fondos de Cesión de Profesionales supeditados a la disposición de fondos.

4ª. Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.

5ª. Renegociación de la Deuda en el Club de París y participación de España en iniciativas de reducción de la deuda de los países pobres fuertemente endeudados.

6ª. Negociación de Programas de Conversión de Deuda en Inversión Pública y Privada.

7ª. Participación en las decisiones de asignación de la ayuda financiera externa de la Unión Europea y de las modalidades que adoptan estas ayudas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los nombramientos realizados en 2014 en los organismos financieros multilaterales que dependen de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional, con incidencia en 2015, suponen un total de 7, de los cuales, 2 son mujeres. Además, en el momento actual, existen 10 representantes en organismos internacionales, de los cuales 2 son mujeres, lo que implica una participación del 20%. Sin embargo hay que destacar que estas dos plazas adjudicadas a mujeres en 2014 son las de mayor relevancia en la actualidad para España, ya que se trata de las Directoras Ejecutivas Alternas del Banco Mundial y del BID.

Previsión de resultados

En 2015 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007 en las plazas que sean convocadas.

- Incrementar el número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales para avanzar en el objetivo de la paridad.

PROGRAMA 931M: Previsión y política económica.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Económica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa radica en tener un conocimiento profundo de la economía española y de su estructura que permita la adopción de medidas de política económica, así como de regulación y políticas sectoriales.

La gestión del programa de la Dirección General de Política Económica es compartida con otros centros gestores.

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 20	Adecuación de estadísticas y estudios
PEIO 2014-2016	Eje 4/ Objetivo 2	Mayor presencia de mujeres en los puestos de tomas de decisiones en el ámbito empresarial

El objetivo de este programa desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres consiste en obtener datos cuantitativos económicos desagregados por sexo.

Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2015, en relación con los objetivos mencionados, son:

1ª. Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por su coherencia y coordinación con las políticas sectoriales.

2ª. Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo, el sistema de protección social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.

3ª. Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en los colectivos de hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Dado que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamentalmente a través de las propuestas presentadas por otros Departamentos ministeriales, con estudios y documentación desagregada en función de lo que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental es conseguir que a los mismos se acompañe un estudio económico desagregado por sexos, señalando el correspondiente impacto.

5.-CONCLUSIONES

El presente informe de impacto de género del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2015 es la séptima edición de este tipo de informes que se acompaña a los Proyectos de Presupuestos desde el ejercicio de 2009.

La introducción de la perspectiva de género en el proceso presupuestario parte de un axioma o principio básico: “todo gasto tiene impacto de género”. Si bien, resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas. En cuanto al resto de programas presupuestarios, se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible. Este último grupo no aparece en el presente documento.

Aunque la elaboración de este informe no es una tarea fácil, como se explica en los apartados de su presentación, se observa el incremento paulatino de su calidad y ello por dos motivos fundamentales:

- 1) La introducción de la transversalidad de género en las políticas públicas de una forma cada vez más profunda y consciente (pueden encontrarse muchos ejemplos en las memorias de los programas presentados).
- 2) La colaboración entre los especialistas presupuestarios y los de igualdad en todo el proceso de elaboración, con una cada vez mayor implicación y conocimiento.

Por último, esperamos seguir desarrollando las técnicas de análisis de género en la confianza de que con ello se contribuye a la mejora de la calidad y evaluación de las políticas públicas.