

# INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2019



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD

TÍTULO: Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019

Elaboración y coordinación de contenidos:

Ministerio de Hacienda. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad

Responsable edición digital: Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones

Disponible esta publicación, en el Portal de Administración Electrónica (PAe):

<http://administracionelectronica.gob.es/>

Edita:

© Ministerio de Hacienda

© Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones

Centro de Publicaciones

NIPO MINHAC: 185-19-002-9

NIPO MPR: 042-19-001-7

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2019



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD



## ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN MUJERES Y HOMBRES.....	17
3. ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	25
SECCIÓN 08: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.....	32
SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN .....	47
SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA .....	73
SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA .....	99
SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA.....	127
SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR .....	173
SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO .....	207
SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Y FORMACIÓN PROFESIONAL .....	231
SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.....	275
SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO .....	319
SECCIÓN 21: MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN .....	339
SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA .....	355
SECCIÓN 23: MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLOGICA .....	377
SECCIÓN 24: MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE .....	391
SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD .....	455
SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL.....	491
SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA .....	535
SECCIÓN 28: MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES .....	555
SECCIÓN 60: SEGURIDAD SOCIAL .....	619
4. CONCLUSIONES.....	639



## RESUMEN EJECUTIVO

Con objeto de cumplir el mandato establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Presupuestos Generales del Estado para 2019 incluyen un Informe de Impacto por razón de Género, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden HAC/692/2018, de 28 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Este informe que ahora se presenta incorpora mejoras relevantes respecto a ediciones pasadas relativas a la inclusión de los Programas de gasto de la Seguridad Social, además del incremento del número de programas analizados.

Se estructura de la siguiente manera: Tras este **resumen ejecutivo**, la **introducción** proporciona algunas claves sobre los temas que aborda el informe y resalta los aspectos más relevantes. En el **diagnóstico de situación**, se describe el contexto en el que se elaboran estos presupuestos en lo relativo a la situación de mujeres y hombres en diversos ámbitos de la realidad socio-laboral. Continúa con una compilación de los programas de gasto con **impacto de género**, basada en las actuaciones desarrolladas y previstas por las diferentes secciones presupuestarias. Finalmente, se presentan las **conclusiones**.

La fuente primaria de información para llevar a cabo la redacción de este informe, lo constituye la suma de las 149 memorias referidas a los 137 programas presupuestarios de gasto preparados por los diferentes Centros gestores.

El marco conceptual utilizado para sintetizar la información recogida en el presente Resumen Ejecutivo, se ha derivado del estudio comparado de áreas prioritarias de actuación que son incluidas en planes y políticas de igualdad de oportunidades, tanto de ámbito nacional como internacional.

Dichas áreas son las siguientes:

- Organización y Coordinación Institucional de las Administraciones Públicas
- Legislación igualitaria
- Participación en la toma de decisiones (social, política y económica)
- Imagen y comunicación
- Educación
- Mercado de trabajo
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral/ Corresponsabilidad
- Sociedad de la información y del conocimiento
- Protección y promoción social
- Protección y promoción ciudadana / Violencia de género
- Cooperación internacional y para el desarrollo

Con carácter general, en relación con la **Organización y Coordinación Institucional de las Administraciones Públicas**, hay que destacar que los Ministerios y Organismos que gestionan el presupuesto velan por garantizar que la acción en sus propias organizaciones incorpore la perspectiva de género. Así, se observa un

seguimiento de la paridad en las plantillas, que se cubren conforme a criterios de igualdad, mérito y capacidad; la implantación de medidas para la conciliación laboral, familiar y personal y la vigilancia para que los contratos del Estado y las subvenciones y ayudas económicas se asignen a agentes que cumplen adecuadamente la normativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a fin de mejorar la paridad de las mencionadas plantillas.

Un área prioritaria de actuación, tradicionalmente incluida en la política de igualdad, ha sido el desarrollo y aplicación de **legislación igualitaria**. Tras 36 años de intervención pública por parte de la Administración General del Estado, podría decirse que en España, este objetivo está prácticamente cumplido. No obstante, algún Ministerio pone aún de manifiesto la necesidad de incidir en este tema. En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, 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.

La **participación de las mujeres en la toma de decisiones** (social, política y económica) va ganando terreno. A pesar de ello, se estima que la brecha de género existente en áreas específicas requiere una acción prioritaria. Tal es el caso de la brecha de género en judicatura y fiscalía o la necesidad de promover la presencia de las mujeres en las Juntas de Evaluación y Ascensos. Igualmente, en el ámbito de las Universidades y la Investigación, las mujeres son minoritarias en el total del profesorado catedrático en la universidad pública española, al igual que en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs). En los cargos de gobierno (rectoras o mujeres al frente de los OPIs) la segregación vertical es aún más marcada. Incluso cuando la paridad de las plantillas es favorable a la participación femenina, la presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad es, en muchos casos, todavía minoritaria.

Con carácter general, se observan esfuerzos por asegurar un enfoque no estereotipado de género en las actuaciones sobre **imagen y comunicación** de las instituciones. Además, se desarrollan acciones de formación, información y sensibilización para el personal de las diferentes instituciones. Se aprovechan recursos técnicos como estadísticas y diversos estudios para dar visibilidad y generar conocimiento sobre igualdad. Especial mención requieren los relacionados con la violencia de género, que se deben seguir incrementando.

Un pilar básico del cambio cultural necesario para alcanzar la igualdad de género es la inversión en **educación**. En el ámbito de los Presupuestos Generales del Estado, la formación permanente del profesorado es fundamental para continuar sentando las bases de una educación no sexista. Si bien se ha avanzado significativamente en todos los campos, es necesario seguir profundizando para lograr una mayor motivación de la comunidad educativa. Ello permitirá promover el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos docentes; así como reducir la brecha digital de género y en especial, mejorar la prevención de la violencia contra las mujeres.

Por lo que se refiere a la paridad en las aulas, en los centros públicos de enseñanza secundaria de nuestro ámbito de análisis, el número de alumnas y alumnos escolarizados está equilibrado. Sin embargo, se estima necesario continuar con la equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a las etapas no obligatorias de la enseñanza y reducir la brecha aún existente, en algunas ramas de la Enseñanza no obligatoria, entre matriculados y egresados que es desfavorable a la mujer, además de fomentar el estudio de idiomas. En Formación Profesional, se



registra una mejora continua, aunque discreta, en la equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales.

En cuanto al programa de becas 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.

Si bien sentar las bases de un cambio cultural requiere empezar por cambios normativos y educativos, no es menos cierto que se han de hacer en paralelo con actuaciones que aseguren el acceso de las mujeres al **mercado laboral** y por ende, a su independencia económica.

Se estima necesario continuar dirigiendo recursos para:

- Fomentar los derechos sobre **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y una mayor corresponsabilidad en la realización de tareas domésticas y de cuidado, más allá de las medidas que los departamentos recogen para su propio personal.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Combatir la brecha salarial de género, que es una prioridad en el ámbito de la Unión Europea ya contemplada en sus Tratados constitutivos desde 1957.
- Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.
- Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
- Prevenir los riesgos laborales con un enfoque de género.
- Prevenir la discriminación en la negociación colectiva.

Una parte del gasto presupuestario canalizado a través del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social se sigue orientando a favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo, que incluye en particular: mujeres en riesgo de exclusión social, víctimas de violencia de género, y mujeres inmigrantes. Se cuenta con ayudas económicas que tienen especial incidencia en mujeres en riesgo de exclusión social: las pensiones asistenciales ayudan a paliar la feminización de la pobreza; las acciones en favor de los inmigrantes se estima tienen igualmente especial incidencia en las mujeres inmigrantes que, en el plano laboral, se insertan en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas y que están expuestas a factores adicionales de discriminación.

En el ámbito empresarial las actuaciones presupuestarias para fomentar el emprendimiento femenino tropiezan con la barrera de la insuficiencia de medios y de datos estadísticos con perspectiva de género.

En otro orden de cosas, conviene destacar tres aspectos clave de la actuación desde los Ministerios de Industria, Comercio y Turismo y de Ciencia, Innovación y Universidades, con potencial impacto positivo en la igualdad de género.

El primero está relacionado con la globalización de la economía y se refiere a las actuaciones del ICEX. Estas se dirigen a todas las empresas españolas, lo que lo

convierte en una plataforma valiosa para difundir la perspectiva de género en el mundo empresarial. Por su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas le son de aplicación directa los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales se encuentran los relacionados con igualdad de género. Se ha de seguir promoviendo la adopción de estos principios, tanto en su apoyo a la internacionalización como en los contrastes con los que a futuro vaya a colaborar.

El segundo se refiere a la Cuarta Revolución Industrial, que no puede suponer para las mujeres un obstáculo añadido para su desarrollo profesional. Es necesario concienciar no sólo a las mujeres sino a toda la sociedad, de la importancia que la digitalización y la **Sociedad de la Información y el Conocimiento** van a tener en el futuro; así como contribuir a aumentar la presencia de la mujer en los ámbitos tecnológicos y corregir la brecha digital de género. En efecto, 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.

El tercero es la participación de las mujeres en la I+D+i. En relación con la investigación científica y técnica, es preciso continuar con la implantación de la perspectiva de género en el fomento y coordinación de la I+D+i. Se requiere incrementar la participación y visibilidad de las mujeres en todos los niveles y ámbitos, así como su representación en los órganos colegiados de evaluación y selección. Se detecta una infrarrepresentación de las investigadoras en algunas áreas científico-tecnológicas que cuentan con financiación presupuestaria (a través de ayudas económicas para el acceso a la investigación científica). Tales ayudas se conceden en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad, pero vienen incorporando requisitos específicos que tratan de asegurar la igualdad en la participación.

Una consecuencia de la brecha salarial es su impacto en los sistemas de **protección social** de carácter contributivo. Así, existe un mayor número de mujeres que de hombres que percibe complementos a mínimos de pensión, lo que pone de manifiesto que cuentan con salarios menores y períodos más cortos para asegurar su acceso a pensiones contributivas. Además, las mujeres son las principales beneficiarias de la pensión de viudedad, donde se concentra en buena medida la percepción de complemento por mínimos. Los mencionados mecanismos de la protección social tienen, en este caso, un impacto positivo en la igualdad de género contribuyendo a paliar la feminización de la pobreza.

El conjunto de subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, cuenta aún con un amplio margen para contribuir a disminuir la brecha de género en la medida en que la legislación continúe propiciando un mayor equilibrio entre el descanso por maternidad y el descanso por paternidad, el cual ha de contribuir además, a una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares.

Un punto obligado en un informe de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado, es el relativo a la violencia de género. Encuadrado en el **marco de protección y promoción ciudadana**, el adecuado tratamiento de esta lacra tiene -al igual que la propia política de igualdad- un carácter transversal. De hecho, se cuenta con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género como instrumento específico para la ejecución de esta política.

Son muchas las Secciones que mencionan en sus valoraciones la adhesión o participación en iniciativas de índole internacional con impacto en igualdad de género, resaltando su valor añadido a las actuaciones dentro del Estado.

En España, los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, siempre han reflejado la vocación de adaptarse a los criterios internacionales. Ello supone actualmente, y entre otras cosas, el haber adoptado el enfoque transversal de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas.

La ***cooperación internacional*** en materia de igualdad de género puede considerarse que es una constante en muchas de las políticas de gasto positivamente valorada. De la cooperación al desarrollo en este ámbito, donde España cuenta también con una valiosa tradición, puede decirse lo mismo. Continuar con nuestra implicación internacional en este área, con una asignación de recursos coherente con este objetivo, se considera una necesidad de cara al futuro.



## 1. INTRODUCCIÓN

Los Informes de Impacto de Género que, preceptivamente, acompañan al Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado responden al compromiso del Gobierno para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. Esta iniciativa no es privativa del Estado Español, su introducción, a nivel europeo, se asienta en el compromiso de la Unión Europea con la verdadera consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que queda claramente reflejado con la reciente aprobación, en 2016, del *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019* y que se concreta en el documento programático del *European Institute for Gender Equality (EIGE)*, para el período 2017-2019, donde se articula como una de las prioridades para el trienio.

Por su parte, el Parlamento Europeo y el Consejo de Europa han realizado reiteradas llamadas a los Estados Miembros para que desarrollen e implementen estrategias para que sus presupuestos sean sensibles al género.

Así mismo, la OCDE en su informe de 2018 relativo a la Igualdad de Género de Canadá, cita a España como uno de los países que incorpora la perspectiva de igualdad como parte del Presupuesto. España está presente en los foros internacionales sobre la materia.

El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, referido a la Equidad de Género de la Agenda 2030, plantea los retos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como una de las actuaciones prioritarias de la Comunidad Internacional, incluyendo las acciones de ONU Mujeres en este sentido. Entre dichas medidas, se encuentra el seguimiento a las asignaciones presupuestarias asignadas a las políticas y programas de promoción de la igualdad de género.

Además, el Fondo Monetario Internacional (FMI), también ha reforzado en los últimos años su apuesta porque los gobiernos y entidades internacionales adopten este tipo de iniciativas en torno a la gestión presupuestaria y financiera, dirigidas a conseguir mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, conscientes de que la igualdad de género es un requisito indispensable para favorecer y consolidar el crecimiento económico.

El artículo 14.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que la integración del principio de igualdad en el conjunto de políticas, incluida la económica, habrá de ser un principio fundamental de la actuación de los poderes públicos. Las políticas públicas, por tanto, con los presupuestos públicos a la cabeza, deben estar orientadas a remover los obstáculos que hacen que aún persistan desigualdades entre mujeres y hombres.

En España, el Informe de Impacto de Género que acompaña al Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado se viene elaborando desde el año 2008 y, por tanto, después de 11 años, este Informe está ya plenamente integrado en el proceso presupuestario, como queda reflejado en la Orden del Ministerio de Hacienda que, anualmente, se dicta para establecer las normas que regirán la elaboración de estos presupuestos y que recoge la obligatoriedad de incorporar este informe. En esta ocasión, dicha obligación se recoge en el artículo 7.6 de la Orden HAC/692/2018, de 28 de junio<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Orden HAC/692/2018, de 28 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Art 7.6. Informe de impacto de género.

*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 Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección*

El proceso seguido a lo largo de estos 11 años para incorporar la perspectiva de género a los Presupuestos Generales del Estado ha sido complejo y no exento de dificultades para, entre otras cosas, poder desarrollar un horizonte metodológico que permitiera adaptar este enfoque a la casuística particular de una operación presupuestaria de tanta trascendencia como son los presupuestos nacionales.

El trabajo, desarrollado en diversas etapas, aún dista de poder darse por concluido y, de facto, cada año va introduciendo modificaciones que permiten un mayor acercamiento al objetivo final, que no es otro que alcanzar la plena presupuestación con enfoque de género, haciendo efectiva toda la potencialidad que los presupuestos públicos tienen como herramienta de motor de cambio de la sociedad para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Considerar que los Presupuestos Generales del Estado son un instrumento que sirve al objetivo de igualdad, implica vincular cada uno de los programas presupuestarios y las actuaciones que las distintas secciones van a desarrollar con cargo a los mismos, con dichos objetivos de igualdad de oportunidades. Por tanto, es preciso referenciar con nitidez la vinculación existente entre dichos programas y los objetivos que aparecen explicitados en el instrumento programático de referencia en esta materia, que en nuestro país no es otro que el Plan de Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que, periódicamente, debe ser aprobado por el Gobierno en cumplimiento del artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>.

La vinculación, por tanto, de los programas presupuestarios con las medidas y objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades supone el marco referencial a partir del cual se viene configurando este informe<sup>3</sup>.

Para la elaboración de este informe de acompañamiento a los Presupuestos del año 2019 se ha hecho un esfuerzo adicional al incrementar el número de programas presupuestarios que, habitualmente, venían formando parte del mismo; pasando de los 102 del año anterior a los 137 del actual.

Entre los nuevos programas que se han incorporado este año, tienen gran importancia aquellos cuya gestión corresponde a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y sus organismos dependientes. Programas que, a pesar de su trascendencia, habían quedado fuera del análisis llevado a cabo en estos informes en ejercicios anteriores.

Es cierto que unos programas presupuestarios tienen más trascendencia que otros, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, pero, en última instancia, todo programa que tiene a personas físicas, como destinatarias y/o beneficiarias finales, directas o indirectas, es susceptible de ser analizado bajo esta perspectiva y, por tanto, ninguno de estos programas debería quedar fuera del análisis.

En este sentido, uno de los objetivos para los próximos ejercicios, es revisar todos los programas aún no incluidos en este informe para establecer cuáles de ellos habrán de

---

*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.*

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

*El Gobierno, en las materias que sean 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.*

<sup>3</sup> Dado que, en estos momentos, no hay ningún Plan Estratégico en vigor, por acuerdo del grupo encargado de la elaboración de estos informes, alcanzado el año 2017, se estableció que, hasta la aprobación de un nuevo Plan, a efectos de este análisis se considerará prorrogada la vigencia del anterior, por lo que el plan de referencia para este informe continúa siendo el Plan Estratégico de Igualdad 2014-2016.

incorporarse. Así mismo, después de estos once años, conviene reflexionar sobre el trabajo desarrollado para valorar lo hecho hasta ahora y complementar el camino ya recorrido, con el objetivo final de mejorar los Informes de Impacto de Género.

Es evidente que, a lo largo de estos últimos años, se ha conseguido un alto nivel de homogeneidad en cuanto a los contenidos y presentación de los mismos en unos informes que, no lo olvidemos, se configuran a partir de informaciones facilitadas por todos los centros gestores y que referencian actividades y programas que abarcan un amplio y heterogéneo rango de materias.

El desarrollo de una ficha única de recogida de información y la vinculación de los contenidos con las medidas y objetivos del Plan Estratégico ha facilitado esa labor. Sin embargo, aún quedan algunos aspectos que son susceptibles de mejora, lo que alcanza especial significación en el apartado que en cada uno de los programas analizados se dedica al “diagnóstico” y a la selección de indicadores.

En este sentido, uno de los pasos siguientes, que habrá de ser abordado con decisión en próximos ejercicios, incluye la necesaria selección de indicadores precisos y vinculados, no ya a los programas presupuestarios (y por tanto, de carácter generalista), como venía ocurriendo, sino a las propias actuaciones que se proyectan con cargo a los mismos y que serán las que, en última instancia, nos permitirán ir más allá de ese mero “diagnóstico de situación”, para conocer cuál es el verdadero nivel de ejecución alcanzado y, en consecuencia, el resultado que dichas actuaciones tienen sobre la población destinataria y/o beneficiaria de dichas actuaciones.

Al mismo tiempo, el desarrollo de indicadores más específicos facilitará la evaluación de cada uno de los programas presupuestarios desde el punto de vista de su potencialidad como herramienta de cambio y su grado de vinculación con los objetivos de igualdad, lo que, sin duda, permitirá conocer con mayor extensión el impacto real que cada uno de ellos pueda tener desde una perspectiva de género, tanto en términos de operatividad como en términos estrictamente económicos.

Finalmente, una vez más, hay que destacar y, por supuesto, agradecer el alto grado de implicación y participación de todos los Departamentos Ministeriales, Consejo General del Poder Judicial y la Seguridad Social, sin cuya colaboración habría sido imposible la realización de este informe, especialmente en un ejercicio como el actual, en el que el Real Decreto 355/2018, de 6 de junio, por el que se reestructuraban los departamentos ministeriales, introdujo un importante número de modificaciones organizativas y competenciales.





## **2. DIAGNÓSTICO: SITUACIÓN MUJERES Y HOMBRES**

Con el objetivo de ofrecer una visión general de cuál es la situación social de mujeres y hombres en España en el momento de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado 2019, en el presente capítulo se ofrecen algunos datos relativos a ámbitos tan sensibles como el laboral, el educativo (particularmente universitario) o el acceso a los puestos de responsabilidad.

Estos datos no pretenden, en modo alguno, ofrecer una visión exhaustiva de esta realidad sino tan sólo algunas pinceladas sobre aspectos especialmente relevantes: una descripción mucho más detallada de la situación de Mujeres y Hombres se puede encontrar en 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 y para la Igualdad de Oportunidades, que puede ser consultada on-line a través de la página Web:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas)

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual, tanto a nivel nacional como 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 para obtener un diagnóstico veraz, actualizado y completo de la situación.

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, sin perjuicio de las áreas que posteriormente se resaltan en este diagnóstico.

1. Empleo (actualizado 24 mayo 2018)
2. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 28 junio 2018)
3. Educación (actualizado 5 junio 2018)
4. Salud (actualizado 14 septiembre 2018)
5. Conciliación trabajo y familia (actualizado 26 marzo 2018)
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado 30 noviembre 2018)
7. Delito y violencia (actualizado 20 diciembre 2017)
8. Poder y toma de decisiones (actualizado 20 diciembre 2017)

### **2.1 ÁMBITO LABORAL**

#### **A. MERCADO DE TRABAJO**

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, correspondientes a 2017, la tasa de empleo de las mujeres se sitúa en el 43,11%, lo que supone 11,5 puntos porcentuales menos respecto a la masculina en ese mismo año.

La tasa de paro femenina es del 19,03%, es decir, 3,37 puntos superior a la masculina.

La tasa de actividad de las mujeres es del 53,24%. Ello implica una diferencia con relación a la tasa de actividad masculina similar a la encontrada en el caso de la tasa de ocupación, unos 11,5 puntos porcentuales.

## **B. SALARIOS**

Respecto de la Brecha salarial de género es conveniente aclarar que se habla del indicador utilizado en Eurostat para referirse a la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres, como porcentaje de la ganancia hora de los hombres.

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura salarial 2015 del INE, publicados en el 2017, la Brecha salarial entre mujeres y hombres en España, constituye un fenómeno persistente, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años. En términos de la hora trabajada, la brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 13%.

## **C. EMPRENDIMIENTO**

El Informe Especial Global Entrepreneurship Monitor (GEM es un observatorio internacional que, con carácter anual, analiza el fenómeno emprendedor) sobre Emprendimiento Femenino revela que en España la brecha de género en la actividad emprendedora se sitúa, en 2016, en 11,4 puntos (55,7% hombres vs 44,3% mujeres), lo que supone el mantenimiento de la tendencia reduccionista que se viene observando durante los últimos 10 años.

La Tasa de Actividad Emprendedora femenina en España está por debajo de la media europea (4,7% frente a un 6,3%), aunque por encima de otras economías impulsadas por innovación como Francia (3,4%) o Italia (3,3%).

## **2.2 EDUCACIÓN Y CULTURA**

Entre la población adulta en España, las mujeres tienen un mayor nivel de estudios; aspecto que se acentúa más aún entre la población joven, tal y como se viene repitiendo en los últimos años. Así, el 37,5% de las mujeres adultas (25-64 años) disponen de estudios superiores, frente al 32,7% de los hombres. Entre los más jóvenes (25-34 años), estas diferencias se acentúan mucho más, ya que el 47% de las mujeres tienen estudios superiores frente a tan sólo el 34,9% de los hombres.

### **A. ALUMNADO UNIVERSITARIO**

En el curso 2016-2017 (último del que se disponen datos), según las estadísticas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se matricularon casi un millón y medio de estudiantes en la Universidad, de los cuales, el 54,63% eran mujeres.

Esta mayor presencia de mujeres en el ámbito universitario es una constante desde hace ya muchos años, manteniéndose en porcentajes en torno al 54%. De hecho, éste último año ha sido el curso en el que el porcentaje de mujeres matriculadas en la universidad ha sido el más alto que se conoce.

El porcentaje es superior, tanto en los estudios de grado (54,87%) como en los estudios de máster (54,36%).

En relación con los estudios de doctorado, en cambio, el porcentaje de mujeres es ligeramente inferior al de los hombres, un 49,67%

#### ***Estudios de Grado***

En el curso 2016-2017 se matricularon en las universidades españolas 1.284.041 alumnos y alumnas para cursar estudios de grado, de los cuales, como se apuntaba en el apartado anterior, el 54,87% fueron mujeres.

Si se analizan estos datos, atendiendo al ámbito de estudio, vemos que se sigue produciendo el mismo sesgo que tradicionalmente se viene observando desde hace muchos años; con una abrumadora mayoría en el ámbito de la Educación (77,82%) y en el de Salud y Servicios Sociales (70,71%) y, en cambio, con una presencia claramente minoritaria en Ingeniería, Industria y Construcción (28,16%) y, sobre todo, en Informática, dónde apenas llegan al 12% (el 11,88%, exactamente).

Dentro de estos ámbitos, se produce un claro desequilibrio a favor de las mujeres en los ámbitos de “Formación de docentes de enseñanza infantil”, donde las mujeres matriculadas suponen nada menos que el 93%, “Ciencias de la educación” (con un 83,3%) y “Trabajo social y orientación”, con un 81,9%. Por el contrario, los estudios en los que hay una presencia femenina más reducida son “Tecnologías de la información y las comunicaciones” (11,74%), “Enseñanza militar” (11,84%) y “Desarrollo y análisis de aplicaciones y de software” (12,83).

Si se considera que la relación entre el porcentaje de estudiantes egresados y el de matriculados puede ser un índice del rendimiento académico, hay que concluir que este rendimiento es mayor en el caso de las mujeres, ya que, el porcentaje de mujeres egresadas en estudios de grado en ese curso 2016-2017 fue del 59,5%, lo que supone casi 5 puntos más que el porcentaje de mujeres matriculadas.

### ***Estudios de Máster***

La situación, en el caso de los estudios de máster no difiere sensiblemente de la que veíamos para el caso de los estudios de grado. Así, de los y las 190.143 estudiantes que se matricularon en el curso 2016-2017, el 54,36% eran mujeres e, igualmente, se mantiene la diferente presencia de hombres y mujeres en los mismos ámbitos de estudio, con porcentajes similares a los vistos en el caso de los estudios de grado.

Si acaso, cabe destacar que el porcentaje de mujeres que se matriculan en algún máster en el ámbito de la educación es algo inferior al que se daba en los estudios de grado (65,79% frente al 77,82%). Este porcentaje inferior en la matriculación de mujeres en master respecto de los grados se da también en los estudios de “Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria”, pero en este caso no puede ser considerado positivo, ya que, si en el caso de los grados ofrecía un porcentaje paritario (el 50,82%), en el de los másteres la presencia femenina se reduce a un 39,8%. Por el contrario, las matriculadas en algún máster de informática superan el 20%, cuando en el caso de los grados este porcentaje apenas llegaba al 12%. Sigue siendo un porcentaje lejos de lo que podría ser considerado paritario pero supone un avance importante respecto de lo que ocurre en los grados.

En lo relativo al porcentaje de alumnas de máster egresadas ocurre también lo mismo que podía observarse en el caso de los grados. Es decir, el porcentaje de mujeres no sólo es mayor al de varones (57,01%) sino 2,65 puntos superior al porcentaje de mujeres matriculadas, lo que, como se comentaba anteriormente, puede ser un indicador de que las mujeres obtienen un mejor rendimiento académico también en este tipo de estudios.

### ***Estudios de Doctorado***

De las 71.548 matrículas que se realizaron en el curso 2016-2017 para cursar estudios de doctorado, en cambio, el porcentaje de mujeres era ligeramente inferior al 50%, concretamente, el 49,67%, lo que supone 7 puntos menos que el porcentaje de mujeres egresadas en estudios de máster. Es decir, las mujeres, a pesar de ser mayoritarias a la hora de obtener un título universitario de máster, optan en menor medida que los hombres a realizar estudios de doctorado.

En 2016 se aprobaron 20.149 tesis doctorales, de las cuales el 50,4% correspondían a mujeres. Un porcentaje que, como se ve, es muy similar al de matriculación en los estudios de doctorado.

## **B. PROFESORADO**

El profesorado en España continúa siendo mayoritariamente femenino, como se puede deducir de los datos de matriculación que se recogían anteriormente, dónde los estudios en la rama educativa estaban claramente feminizados.

A nivel global, en el curso 2016-2017, el 66,45% del profesorado está constituido por mujeres.

Este porcentaje es aún superior en el caso de las enseñanzas de Régimen General (71,94%) y abrumador en el de los Centros de Educación Infantil (97,58%) y Primaria (81,44%). También es mayoritario en el caso de los Centros de Educación de adultos (63%).

Por el contrario, en las enseñanzas de régimen general son algo menos de la mitad (48.55%) y sensiblemente menos en el caso del profesorado universitario, donde apenas superan el 41%.

Si nos centramos en esta última tipología, el profesorado universitario, vemos que el porcentaje es mucho menor si analizamos lo que ocurre en las cátedras, dónde sólo un 21,32% de las cátedras de universidad y un 31% de las de escuelas universitarias están ocupadas por mujeres

## **C. RECTORADOS**

En el ámbito de lo que podríamos denominar “poder universitario”, la figura del rector sigue siendo claramente masculina. Según los últimos datos, en este año 2018, sólo había 17 mujeres rectoras, lo que supone un 20,5% del total. Un dato que, sin embargo, puede ser considerado como positivo si lo comparamos con lo que venía ocurriendo en años anteriores, ya que, en 2017 suponían un 13,1% y en 2016 un 9,64%. Podemos afirmar, por tanto, que en apenas dos años se ha duplicado el número de mujeres rectoras en las universidades españolas.

## **D. CULTURA. PREMIOS**

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, viene convocando anualmente diversos premios que tienen por objetivo estimular la creación literaria mediante el reconocimiento público de la labor de los autores y autoras cuyas obras han destacado especialmente a juicio de un jurado de personas expertas en cada modalidad. Igualmente se reconoce la labor en pro de la difusión de la cultura de determinadas entidades y profesionales.

Los premios se agrupan en tres bloques: el Premio de Literatura en Lengua Castellana "Miguel de Cervantes", los Premios Nacionales y Otros premios y concursos.

Considerando todas estas modalidades, desde el año en que cada uno de estos premios inició su andadura, el Instituto de la Mujer ha realizado un seguimiento que desvela que, de las 444 personas que han resultado premiadas con alguno de estos galardones, sólo 70 eran mujeres (el 15,8%).

De las 43 personas premiadas con el Premio Cervantes, desde que se constituyera en el año 1976, sólo 4 (el 9,3%) han sido mujeres: María Zambrano, en 1988; Dulce María Loynaz, en 1992; Ana María Matute, en 2010, y Elena Poniatowska, en 2013.

En cuanto a los Premios Nacionales, 65 mujeres han sido premiadas sobre un total de 393 personas galardonadas, lo que supone el 16,5%, existiendo grandes disparidades en función del tipo de premio. Así, entre los galardonados con el Premio Nacional del Cómic no hay ninguna mujer, mientras que otros premios nacionales, como el de Historia de España (con un 5,6%), el de Narrativa (con un 9,1%) o el de Ensayo (con un 10%) tienen una presencia femenina muy baja. Por el contrario, premios como el de Periodismo Cultural (con un 40%), Ilustración (con un 36,4%) o Literatura infantil y juvenil (con un 24,1%) presentan un porcentaje de mujeres premiadas más relevante.

## **2.3 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

### **A. PERMISOS PARENTALES**

En 2017, 264.632 padres se acogieron a su derecho a disfrutar del permiso parental al que legalmente tienen derecho. Una cifra muy similar a la de permisos maternales que se disfrutaron durante este año (268.328).

Hay que recordar que, antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2007, que consagró este derecho, el porcentaje de padres que disfrutaban de la parte del permiso de maternidad a que tenían derecho apenas era de un 1,5%.

### **B. EXCEDENCIAS Y USOS DEL TIEMPO**

Otros indicadores muestran, sin embargo, que las labores de cuidado siguen siendo asumidas, de forma mayoritaria por las mujeres. Así, de las casi 44.000 excedencias concedidas para cuidado de hijas e hijos durante 2017, el 92,3% fueron solicitadas por las madres y sólo el 7,7% restante por los padres.

Cifras similares se observan en relación con las excedencias para cuidado de otros familiares dependientes. Así, en 2017, de las 11.234 excedencias concedidas de este tipo, un 83,7% correspondieron a mujeres.

La última encuesta de uso del tiempo del INE es del año 2010 y en ella se indicaba que las mujeres dedicaban a las tareas de hogar y cuidado 4 horas y 7 minutos de media, mientras que los hombres apenas dedicaban 1 hora y 54 minutos.

## **2.4 PODER Y TOMA DE DECISIONES.**

### **A. LEGISLATIVO**

Las Cortes resultantes de las últimas elecciones Generales, celebradas en 2016, mantuvieron una alta representación femenina, en el límite inferior del intervalo 40-60 considerado como paritario.

En concreto, el nuevo Congreso de los Diputados contó con un 39,43% de mujeres, mientras que en el Senado representaron un 39,9%.

Ambos porcentajes, sin embargo, son ligeramente inferiores a los que se obtuvieron en las elecciones celebradas el año anterior, en 2015, rompiendo así una tendencia alcista que se había mantenido constante durante todo el período democrático. En las elecciones celebradas en 2015, las mujeres obtuvieron un 39,7% de las actas del Congreso y un 41,35% de las del Senado.

Esta tendencia alcista no se ha roto, en cambio, en el conjunto de Parlamentos Autonómicos, donde, globalmente, en 2017, se ha alcanzado el porcentaje mayor de

mujeres de toda la historia democrática, con 45,43%. Un porcentaje que es de los más altos que existen en los ámbitos de poder político y económico.

## **B. EJECUTIVO**

El actual Gobierno socialista es el gobierno que cuenta con mayor número de mujeres de la historia de España. Con 11 ministras de un total de 18 (incluido el Presidente del Gobierno), suponen el 61,1% del gobierno.

El porcentaje de mujeres en el conjunto de Gobiernos autonómicos puede considerarse, igualmente, paritario, donde ocupan, actualmente, el 43,17% de las Consejerías.

A nivel de la presidencia de las Comunidades Autónomas, sin embargo, el porcentaje es mucho menor y, sobre el conjunto de 17 CC.AA y 2 Ciudades Autónomas, solamente 3 (Andalucía, Baleares y Navarra) cuentan con una mujer al frente, lo que supone apenas un 16%.

## **C. ADMINISTRACIÓN LOCAL**

El porcentaje de mujeres en el ámbito de la Administración local se ha ido incrementando también en los últimos años, aunque no ha alcanzado los mismos niveles que en el ámbito nacional y autonómico. Así, tras las últimas elecciones locales, celebradas en 2015, el porcentaje de concejalas se situó en torno al 35,6%. Un porcentaje similar al que se había producido en los comicios anteriores.

Con todo, es a nivel de las alcaldías (que, recordemos, son puestos unipersonales a los que, por tanto, no es aplicable la obligatoriedad de mantener un 40% mínimo de cada sexo en las listas) donde la presencia femenina es muy inferior. Así, tras las elecciones de 2015, sólo un 19,1% de las alcaldías tenía como titular a una mujer. Un porcentaje que apenas se ha incrementado en 6 puntos porcentuales desde 2003.

Los datos en las Diputaciones Provinciales muestran, igualmente, una baja presencia femenina. En 2017, sólo un 15,4% del total de Diputaciones Provinciales, Diputaciones Forales y Cabildos Insulares estaban presididos por una mujer.

## **D. JUDICIAL**

El Poder Judicial está claramente feminizado. Así las Juezas, Magistradas, Fiscales y Letradas de la Administración de Justicia suponen, en 2017, el 60,1% del total.

Sin embargo, si se atiende a lo que ocurre en el ámbito de los miembros de la carrera judicial, puede observarse cómo, a medida que aumenta la escala de jerarquía, disminuye el porcentaje de mujeres. De este modo, si sobre el conjunto de jueces, las mujeres representan el 64,5%, el porcentaje disminuye cuando se trata de las Magistraturas, donde son el 51,6%. Mucho más llamativo aún es, sin embargo, el descenso que se produce cuando hablamos del Tribunal Supremo, dónde sólo hay un 14,1% de mujeres.

Un porcentaje similar se da en el Tribunal Constitucional donde el porcentaje de representación femenina es actualmente del 16,7%.

Los números mejoran, si bien insuficientemente, en el caso del Consejo General del Poder Judicial, donde las 5 mujeres que hay entre sus 21 miembros suponen casi un 24%.

## **E. OTROS ÓRGANOS DEL ÁMBITO POLÍTICO**

En otros órganos que pueden encuadrarse dentro del poder político tenemos porcentajes heterogéneos, pero generalmente muy insuficientes, de presencia femenina.

Así, en 2017, el Consejo de Estado contaba con un 20,7% de mujeres. Un porcentaje similar al de la Junta Electoral Central (20%) y al Consejo Económico y Social (22,9%).

Del conjunto de personas titulares de embajadas acreditadas ante estados extranjeros, las mujeres suponen apenas un 12,1%, lo que indica que la carrera diplomática es una de las más masculinizadas que existen.

El porcentaje es algo superior entre el conjunto de cargos de representación española en organismos internacionales (Embajadores-representantes permanentes, consejeros, delegados permanentes, etc.). En este caso, en 2016 (último dato disponible) había un 20,5% de mujeres.

## **F. PARTIDOS POLÍTICOS**

Las mujeres suponen globalmente un 37,25% de los puestos ejecutivos del conjunto de partidos políticos españoles con representación parlamentaria, si bien con notables diferencias entre ellos.

## **G. ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

En el momento de elaboración de este Informe, aún no se cuenta con datos oficiales del Ministerio de Política Territorial y Función Pública sobre los nombramientos realizados desde el cambio de Gobierno que tuvo lugar en junio de este año. El Instituto de la Mujer realizó, no obstante, un seguimiento de los nombramientos aparecidos en el BOE durante los primeros dos meses desde la formación del gobierno y de los 137 que se realizaron en Secretarías de Estado, Subsecretarías, Secretarías Generales y Direcciones Generales, las mujeres supusieron un 43,8%.

Este porcentaje supera ampliamente el existente en la Administración General del Estado, donde, según los últimos datos oficiales, correspondientes al año 2016, el porcentaje de mujeres se situaba en el 28%, siendo de un 34,6% entre las Secretarías de Estado, de un 28,6% en las Subsecretarías y de un 26,4% en las Direcciones Generales.

## **H. ÁMBITO ECONÓMICO**

El porcentaje de consejeras en las empresas del IBEX 35 se ha incrementado notablemente en los últimos 10 años, pasando, según datos de la Unión Europea, del 6%, en 2007, al 23,66%, en 2017. En este último año había 106 consejeras (17 más que el año anterior).

En los países de nuestro entorno, la situación es la siguiente: Suecia (36%) Francia (44%), Italia (35%), Finlandia (30%), Reino Unido (29%), Alemania (33%), o Australia (26%), se están acercando a un umbral, que, en la mayor parte de los países sigue aún lejos del 40% recomendado por la Comisión Europea.

En relación con las empresas cotizadas que no son IBEX 35, en 2017, había 152 consejeras de un total de 747 miembros de los consejos de administración, lo que supone un 20,3%; porcentaje, por tanto, algo inferior al que se producía en las empresas del IBEX-35.

Tomando como referencia el conjunto de las 133 empresas que conforman el mercado continuo (todas las cotizadas, incluidas las del IBEX 35), el porcentaje de mujeres en los consejos se sitúa en el 19,2%.

La situación es más positiva si se extiende la mirada más allá de las que conforman el mercado continuo; alrededor del 26% de las empresas tipo micro, pequeñas y medianas, que constituyen más del 95% del tejido empresarial español, cuentan con más del 40% de mujeres en sus consejos de administración.

Al margen de los datos sobre porcentaje de mujeres en consejos de administración de empresas, en este ámbito podemos también destacar el exiguo número de mujeres existente en la presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. En la actualidad, sólo 2 mujeres ocupan estos puestos sobre un total de 82, lo que implica un 2,4%.

### ***I. AMBITO CULTURAL***

En el ámbito universitario, los puestos de responsabilidad siguen siendo mayoritariamente masculinos y, en concreto, la figura del rector responde a este perfil. Según los últimos datos, en este año 2018, sólo había 17 mujeres rectoras, lo que supone un 20,5% del total. Un dato que, sin embargo, puede ser considerado como positivo si lo comparamos con lo que venía ocurriendo en años anteriores, ya que, en 2017 suponían un 13,1% y en 2016 un 9,64%.

La presencia de mujeres en las Reales Academias es incluso inferior. En la actualidad, sobre el conjunto de académicos y académicas numerarias de las 11 Reales Academias existentes, las mujeres representan tan sólo el 11,7%. Con porcentajes que van desde el más elevado de la Real Academia de Farmacia (con un 23,3%) al más reducido de la Real Academia de Ingeniería (con un 5,45%). La Real Academia Española (RAE) cuenta con un 18,18% de mujeres académicas.

El porcentaje es similar al que se da en el conjunto de Juntas Directivas de las citadas Academias, donde las mujeres representan el 13,4%.



### **3. ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO**

Agrupados por Secciones, en este apartado, se analizan detalladamente las actuaciones realizadas por los diferentes centros gestores de los programas presupuestarios y su vinculación con los objetivos de igualdad.

Así mismo, para visualizar de forma nítida el alcance que tiene la transversalidad en la realidad de la igualdad de género, cabe destacar que el presente Informe incluye un análisis de 149 memorias referidas a 137 programas presupuestarios de gasto, que se gestionan en diecinueve secciones presupuestarias; los diecisiete departamentos ministeriales y las secciones del Consejo General del Poder Judicial y la de la Seguridad Social.

Hay que destacar que el número de memorias analizadas no coincide con el de programas presupuestarios analizados, dado que la memoria está referida a los objetivos de cada centro gestor que gestiona un programa de gasto y es frecuente que un programa de gastos sea gestionado por más de un centro gestor.

Para la elaboración del Informe, y siguiendo lo dispuesto en la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2019, se ha constituido un Grupo de Trabajo integrado por representantes del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos. Dicho Grupo de Trabajo ha trabajado de manera continua para la elaboración del mismo, en una permanente comunicación con las Oficinas Presupuestarias e Unidades de Igualdad de cada Sección.

De tal manera, los agentes involucrados, en conjunción con los centros directivos gestores, han elaborado la relación de programas con impacto de género existentes en los Presupuestos Generales del Estado para 2019.

Se ha mantenido el sistema de recogida de la información a través de la cumplimentación de las fichas correspondientes a cada programa con impacto de género y sección. En dichas fichas se efectúa el análisis de los Programas atendiendo a una estructura común donde, en primer lugar, se detalla el contenido y finalidad del mismo, posteriormente se identifican las actuaciones concretas realizadas, vinculándolas con los objetivos del PEIO y, finaliza con un diagnóstico y previsión de medidas futuras.

Como muestra de la mejora continua del Informe y la integración de la perspectiva con enfoque de género, se ha realizado un esfuerzo para analizar 34 programas presupuestarios nuevos respecto al ejercicio anterior.

A continuación, se presentan los programas con impacto, atendiendo a la Sección que los gestiona.



## **SECCIÓN 08: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

- 111M Gobierno del Poder Judicial
- 111O Selección y formación de jueces
- 111P Documentación y publicaciones judiciales

## **SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN**

- 141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
- 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 de los intereses del Estado

## **SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA**

- 121M Administración y Servicios Generales de Defensa
- 121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas
- 312E Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo
- 464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas
- 931P Control interno y contabilidad pública

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA**

- 211N Pensiones de Clases Pasivas
- 211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas
- 212N Pensiones de guerra
- 219N Gestión de pensiones de Clases Pasivas
- 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
- 923M Dirección y Servicios Generales de Hacienda
- 923N Formación del personal de Economía y Hacienda

- 931N Política presupuestaria
- 931O Política tributaria
- 931P Control interno y Contabilidad Pública
- 931Q Control y Supervisión de la Política Fiscal
- 932A Aplicación del sistema tributario Estatal
- 932M Gestión del catastro inmobiliario

#### **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
- 924M Elecciones y Partidos Políticos

#### **SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO**

- 261N Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda
- 441M Subvenciones y apoyo al transporte terrestre
- 441N Subvenciones y apoyo al transporte aéreo
- 441O Subvenciones y apoyo al transporte marítimo
- 451N Dirección y Servicios Generales de Fomento
- 453A Infraestructuras del transporte ferroviario
- 453B Creación de Infraestructuras de carreteras
- 467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 495A Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

#### **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

- 144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior
- 321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional
- 321N Formación permanente del profesorado de Educación
- 322A Educación infantil y primaria
- 322B Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322E Enseñanzas artísticas
- 322F Educación en el exterior
- 322G Educación compensatoria
- 322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas
- 323M Becas y ayudas a estudiantes
- 463A Investigación científica

## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 223M** Prestaciones de garantía salarial
- 224M** Prestaciones económicas por cese de actividad
- 231B** Acciones en favor de los emigrantes
- 231H** Acciones en favor de los inmigrantes
- 241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral
- 241B** Formación profesional para el empleo
- 241N** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social, 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, COMERCIO Y TURISMO**

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo
- 421O** Calidad y Seguridad Industrial
- 422B** Desarrollo Industrial
- 431A** Promoción Comercial e Internacionalización de la empresa
- 431N** Ordenación del Comercio Exterior
- 431O** Ordenación y Modernización de las Estructuras Comerciales
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 433M** Apoyo a la PYME
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial

## **SECCIÓN 21: MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

- 411M** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación
- 414B** Desarrollo del medio rural
- 415B** Mejora de estructuras y mercados pesqueros

## **SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

- 222M** Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo
- 312 E** Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo
- 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

### **SECCIÓN 23: MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA**

- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 425A** Normativa y desarrollo energético.
- 451O** Dirección y servicios generales para la Transición Ecológica

### **SECCIÓN 24: MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE**

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 331M** Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte
- 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

### **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD**

- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 232D** Igualdad de Trato y Diversidad
- 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, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL**

- 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
- 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 EMPRESA**

- 467I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923O** Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado
- 923P** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales
- 923Q** Dirección y Servicios Generales de Economía y Empresa
- 931M** Previsión y política económica

## **SECCIÓN 28: MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144B** Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior
- 322C** Enseñanzas universitarias
- 323M** Becas y ayudas a estudiantes
- 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** Salud pública, sanidad exterior y calidad

## **SECCIÓN 60: SEGURIDAD SOCIAL**

- 211M** Pensiones contributivas de la Seguridad Social
- 212O** Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones
- 219M** Gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social
- 221M** Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social
- 231E** Otros Servicios Sociales de la Seguridad Social
- 312B** Atención Primaria de Salud. INGESA
- 312C** Atención Especializada de Salud. INGESA

## **SECCIÓN 08: CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

- 111M** Gobierno del Poder Judicial
- 111O** Selección y formación de jueces
- 111P** Documentación y publicaciones judiciales



**PROGRAMA 111M: Gobierno del Poder Judicial.**

**CENTRO GESTORES:** Consejo General del Poder Judicial (Gabinete de Presidencia, Vocalías, Servicio Central de Secretaría General, Gerencia, Oficina de Comunicación, Gabinete Técnico, Servicio de Inspección, Servicio de Personal Judicial, Servicio de Relaciones Internacionales, Promotor de la Acción Disciplinaria).

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Dentro del programa 111M se incluyen los presupuestos de: la Presidencia, Vocalías, Secretaría General y Vicesecretaría General, la Gerencia (que incluye gestión presupuestaria, administración de personal del CGPJ, habilitación, informática interna, asuntos generales y contratación, mantenimiento y suministros del CGPJ, seguridad y parque móvil), el Servicio Central de Secretaría General (que incluye biblioteca, registro, archivo, documentación, apoyo a la Comisión Permanente, y relaciones internacionales), el Promotor de la Acción Disciplinaria (que incluye la Oficina de Atención al Ciudadano), el Servicio de Personal Judicial (que incluye régimen jurídico de Jueces y Magistrados, oficial judicial, calificación y prevención de riesgos laborales), la Oficina de Comunicación, el Gabinete Técnico (que incluye las secciones de estudios e informes, recursos, mediación, Comisión de Igualdad, Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, y Foro Justicia y Discapacidad), el Servicio de Inspección, y el Servicio de Informática Judicial.

El programa 111M, Gobierno del Poder Judicial, financia las líneas esenciales de la política judicial que el Consejo General del Poder Judicial desarrolla: la Inspección de Juzgados y Tribunales, la proyección e incidencia en el servicio público de la justicia, las relaciones internacionales, la planificación y análisis de la actividad judicial, la contribución al proceso de desarrollo legislativo, las asociaciones judiciales y la atención ciudadana.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje1/Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje2/Objetivo1	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.
Eje2/Objetivo 2	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.
Eje3/Objetivo 2	70	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje3/Objetivo 2	72	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 (Sistema VdG o VIOGÉN)".
Eje3/Objetivo 2	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.
Eje3/Objetivo 4	77	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.
Eje4/Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje5/Objetivo 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
Eje 6/ Objetivo 1	129	Acciones de estudio, formación e información sobre salud laboral y 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.
Eje 6/ Objetivo 6	172	Apoyo a iniciativas y proyectos ( <i>internacionales</i> ) específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en las esferas 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 mujeres en la sociedad.
Eje6/Objetivo 6	174	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.
Eje7/Objetivo 2	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

### Otras normas

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL, aprobado por acuerdo del Pleno del CGPJ en su sesión de 14 de febrero de 2013.

Las líneas esenciales de actuación del CGPJ en materia de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de la Carrera Judicial se encuentran definidas en el Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por acuerdo del Pleno del CGPJ de 14 de febrero de 2013, y cuya concreta implementación viene atribuida a la Comisión de Igualdad del CGPJ

([http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder Judicial/En Portada/El Plan de Igualdad de la Carrera Judicial promueve el acceso de las juezas a los puestos de responsabilidad de la Administración de Justicia](http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial/En_Portada/El_Plan_de_Igualdad_de_la_Carrera_Judicial_promueve_el_acceso_de_las_juezas_a_los_puestos_de_responsabilidad_de_la_Administracion_de_Justicia)).

#### Identificación de actuaciones previstas

Para el año 2019 está previsto concentrar la acción del CGPJ, en materia de igualdad financiada con cargo al programa 111-M, en las siguientes áreas específicas:

- Mejora de la participación de mujeres en los puestos de responsabilidad de la Judicatura a través de las siguientes acciones:
  - Elaboración de un estudio sociológico acerca de las causas de la baja participación de mujeres en los puestos de nombramiento discrecional de la Judicatura – Tribunal Supremo y Presidencias de Salas y Tribunales – (Eje 4, objetivo 1, medida 80 PEIO).
- Mejora de la respuesta judicial frente a la violencia de género en todas sus manifestaciones con arreglo al Convenio de Estambul, lo que incluye la ejecución de las siguientes medidas con trascendencia presupuestaria:
  - Actualización de la Guía de criterios de actuación judicial frente a la violencia de género con el fin de incorporar las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género (eje 3, objetivo 2, medida 70 PEIO).
  - Revisión, por parte del grupo de expertos y expertas del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (OVDyG), de los protocolos de actuación actualmente existentes entre los órganos judiciales, las administraciones públicas, los FFCCSS y los puntos de coordinación de las órdenes de protección, a fin de mejorar su aplicación y seguimiento (eje 3, medida 72).
  - Elaboración, por el grupo de expertos y expertas del OVDyG, de una propuesta de protocolo de actuación específico relativo a la toma de declaración de menores en aquellos procedimientos seguidos por violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones conforme a lo dispuesto en el Convenio de Estambul (eje 3, objetivo 2, medida 75).
  - Publicación, por parte del OVDyG, de informes trimestrales y anuales de análisis de la aplicación por parte de los órganos judiciales de la LO 1/2004 sobre medidas de protección integral contra la violencia de género (eje 3, objetivo 4, medida 77).
  - Publicación de una guía de buenas prácticas judiciales contra la trata de seres humanos y distribución entre todos los órganos judiciales (eje 3, objetivo 2, medida 70, y eje 3, objetivo 4, medida 77).
- Lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, tanto en el ámbito interno del CGPJ como órgano constitucional,

como en el ámbito de la Carrera Judicial en su conjunto, lo que incluye la ejecución de las siguientes medidas con trascendencia presupuestaria:

- Actividades de difusión del Protocolo contra todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial (eje 1, objetivo 5, medida 27 PEIO).
  - Refuerzo de la red de asesores y asesoras confidenciales creada para la puesta en práctica del Protocolo contra todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial (eje 1, objetivo 5, medida 27).
  - Implementación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CGPJ aprobado el 2 de marzo de 2018 (eje 1, objetivo 5, medida 27).
- Promoción de la corresponsabilidad familiar a través de las siguientes medidas:
- Desarrollo de la red de delegados y delegadas de igualdad, creada en el año 2014, para una más eficiente recopilación de datos acerca de la aplicación, dentro de la Carrera Judicial, de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional previstas en el estatuto judicial (eje 2, objetivo 2, medida 51 PEIO).
  - Organización de encuentros periódicos de los delegados y delegadas de igualdad de la Carrera Judicial con los titulares de los órganos gubernativos de la Carrera Judicial, con el fin de recopilar datos relativos a la aplicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar en la Carrera Judicial por los Tribunales Superiores de Justicia de las diferentes CCAA, establecer mecanismos que permitan homogeneizar la aplicación de dichas medidas en todo el territorio nacional, y fijar pautas interpretativas acordes con las exigencias de la normativa europea en materia de conciliación y corresponsabilidad (eje 2, objetivo 2, medida 51).
  - Realización de un estudio acerca de las consecuencias prácticas y jurídicas del régimen de custodia compartida acordado en procedimientos de crisis matrimonial o de la pareja de hecho. (eje 7, objetivo 2, medida 189)

A estas grandes áreas de actuación hay que sumar las siguientes acciones específicas en otros departamentos:

- A través de la Sección de Mediación, realización de campañas de difusión de todos los tipos de mediación intrajudicial, incluida la mediación familiar, y creación de una red de coordinadores provinciales en materia de mediación con el fin de fomentarla en los distintos territorios, supervisar y mejorar la calidad de los servicios de mediación que actualmente se vienen proporcionando (eje 2, objetivo 1, medida 37 PEIO).
- Desarrollo por la Oficina de Comunicación del CGPJ del programa “Educando en Justicia”, que incorpora un importante componente de género (eje 5, objetivo 1, medida 99).
- Incremento de los medios destinados al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en la Carrera Judicial, y realización de reconocimiento médico anual y voluntario ofertado a todos los miembros de la Carrera Judicial, que incluye revisión ginecológica anual gratuita (eje 6, objetivo 1, medida 129).

- Apoyo y participación en proyectos internacionales específicos que promueven los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en las esferas económica, social, civil, política y cultural – Proyecto Masar, Eurosocial -, así como en foros internacionales de género – Comisión Permanente de Género de la Cumbre Judicial Iberoamericana – (eje 6, objetivo 6, medidas 172 y 174).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Participación: La Carrera Judicial se encuentra actualmente integrada por 5.379 miembros en activo en todas las categorías, de los que 2.884 son mujeres (53,6%) y 2.495 son hombres (46,4%), habiéndose consolidado en los últimos años la tendencia a una progresiva feminización de la Judicatura, con un incremento estable y progresivo del número de mujeres que acceden a la Judicial Carrera por las distintas vías legalmente previstas, en relación con el número de hombres, proporción de acceso que actualmente se sitúa en torno a un 70% de mujeres frente a un 30% de hombres.

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres en los distintos órganos que integran la Judicatura, encontramos que, con carácter general, la proporción de mujeres supera a la de hombres en los órganos unipersonales (Juzgados), especialmente en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, donde la proporción de mujeres supera el 65%, disminuye hasta un 38% en las Audiencias Provinciales, y a un 37,3% en los Tribunales Superiores de Justicia, y cae drásticamente a un 16,9% en el Tribunal Supremo.

Existe también una relevante disparidad entre la presencia general de mujeres en la Carrera Judicial y su presencia en los puestos gubernativos (de máxima responsabilidad) de la Judicatura, de nombramiento discrecional. Así, pese a que la representación femenina en el CGPJ, máximo órgano de gobierno de la Carrera Judicial, es de un 42,8%, el porcentaje de mujeres se reduce a un 16% en las Presidencias de las Audiencias Provinciales (sólo 8 de 50 están ocupadas por mujeres), a un 23,7% en las Presidencias de Sala de los Tribunales Superiores de Justicia (TTSSJJ), a un 5,9% en las Presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia (de hecho sólo uno de 17 está presidido por una mujer), y no hay ninguna mujer ocupando una Presidencia en el Tribunal Supremo o en sus Salas.

Durante el último año, sin embargo, se ha apreciado una ligera tendencia hacia la mejora de estos parámetros. Así, se ha incrementado la presencia de mujeres: en el Tribunal Supremo, de un 13,3% a un 16,9%; en los Tribunales Superiores de Justicia, de un 34,2% a un 37,3%; y en las Audiencias Provinciales, de un 37,5% a un 38%, tendencia que se viene manteniendo de forma estable en los últimos años. Más notable ha sido la mejora de la participación de mujeres en los nombramientos para puestos de máxima responsabilidad dentro de la Judicatura, donde los porcentajes de mujeres nombradas ha ido creciendo progresivamente durante los últimos cuatro años para pasar de un 20% de mujeres nombradas para tales cargos, en 2015, hasta un 40% de mujeres nombradas en 2018.

Por lo que se refiere al CGPJ en sí, como órgano constitucional, encontramos que los porcentajes de participación de mujeres en el Pleno del órgano (42,8%), en las jefaturas de sus órganos técnicos (40%), y en las jefaturas de sección y de área (54,3%) se encuentran dentro de los parámetros marcados por la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Conciliación y corresponsabilidad: De acuerdo con los datos que proporciona el Servicio de Personal Judicial sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar

y profesional por parte de los miembros de la Carrera Judicial, durante el año 2017 se han mantenido las estadísticas de años anteriores, que muestran que dentro de la Carrera Judicial son casi exclusivamente las mujeres las que han solicitado y obtenido excedencias por cuidado de hijos y/o familiares dependientes (49 mujeres y 1 hombre), reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y/o familiares dependientes (9 mujeres y 1 hombre), las licencias retribuidas de asuntos particulares para atender a circunstancias familiares extraordinarias (la totalidad), y las licencias de asuntos propios sin derecho a retribución fundadas en razones de conciliación de la vida familiar y profesional (la totalidad).

Salario y retribuciones: No existen diferencias significativas entre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial por el desempeño de su actividad jurisdiccional ordinaria. Ahora bien, si atendemos a las actividades adicionales a esa función jurisdiccional ordinaria, que proporcionan ingresos extraordinarios, encontramos que: a) de las 489 autorizaciones de compatibilidad para ejercicio de actividades económicas extrajudiciales concedidas durante el año 2017, 312 (63,8%) fueron concedidas a hombres y 177 (36,2%) lo fueron a mujeres; y b) de las 165 comisiones de servicio sin relevación de funciones (retribuidas) concedidas durante 2017, 112 (67,9%) fueron concedidas a hombres, y 53 (32,1%) lo fueron a mujeres. Si a ello sumamos por un lado que sigue existiendo una clara mayoría de hombres en los puestos judiciales con mayor retribución (Tribunal Supremo y Presidencias de Tribunales), y por otro lado que el 98% de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, que implican una suspensión o reducción en la percepción de retribuciones (excedencias, reducciones de jornada y licencias no retribuidas), tienen como beneficiarias a mujeres, sí podríamos hablar ya de la existencia de un desequilibrio entre las percepciones económicas que de forma global perciben los hombres y las mujeres que forman parte de la Carrera Judicial. Estas cifras se han mantenido sustancialmente invariadas durante el año 2017 con respecto a los cuatro años precedentes.

Finalmente destacar que, cuando de la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres se trata, es muy importante el análisis y conocimiento por parte del máximo órgano de gobierno de la Judicatura, de la respuesta judicial que viene dándose a determinadas materias que producen un impacto de género particularmente relevante como la violencia de género, los procedimientos de ruptura del matrimonio o la pareja de hecho, o la trata de seres humanos, con el fin de poder adoptar recomendaciones o guías de buenas prácticas encaminadas a mejorar dicho impacto en la sociedad, o al menos minimizar los efectos negativos o adversos.

### Previsión de resultados

A través de las acciones referidas en el apartado B anterior, el CGPJ orienta su esfuerzo presupuestario a la consecución de los siguientes resultados básicos:

- Detección de los factores que vienen obstaculizando el acceso de mujeres a los puestos de máximo rango de la Judicatura con el fin de poder diseñar herramientas y estrategias que contribuyan a removerlos a largo plazo.
- Mejora de la respuesta judicial a la violencia de género en todas sus manifestaciones, de conformidad con lo establecido en el Convenio de Estambul, dando así cumplimiento a las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género que afectan al Poder Judicial.
- Dar adecuado cumplimiento a la política de tolerancia cero con el acoso y la violencia en el trabajo en todas sus manifestaciones, dentro del propio CGPJ como órgano constitucional, y dentro de la Carrera Judicial en su conjunto.

- Impulsar la corresponsabilidad familiar dentro de la Carrera Judicial y en el ejercicio de la función judicial.

**PROGRAMA 1110:** Selección y formación de Jueces.

**CENTRO GESTOR:** Consejo General del Poder Judicial (Escuela Judicial, que incluye la Sección de Selección, el Servicio de Formación Inicial y el Servicio de Formación Continua).

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Dentro del programa 1110 se incluyen los presupuestos de la Sección de Selección, el Servicio de Formación Inicial y el Servicio de Formación Continua.

El programa 1110 tiene como objetivo principal elevar el grado de eficiencia de la Administración de Justicia incidiendo en las tres grandes esferas que integran la Escuela Judicial: los procesos de selección inicial de miembros de la Carrera Judicial y de especialistas dentro de la misma, la formación teórico-práctica inicial y la formación continua; esferas todas ellas íntegramente ligadas a la preparación técnica de los miembros de la Carrera Judicial.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje1/Objetivo 5	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.
Eje7/Objetivo 3	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.
Eje7/Objetivo 3	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.

##### Otras normas

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA CARRERA JUDICIAL, aprobado por acuerdo del Pleno del CGPJ en su sesión de 14 de febrero de 2013.

([http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder Judicial/En Portada/El Plan de Igualdad de la Carrera Judicial promueve el acceso de las juezas a los puestos de responsabilidad de la Administración de Justicia](http://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder_Judicial/En_Portada/El_Plan_de_Igualdad_de_la_Carrera_Judicial_promueve_el_acceso_de_las_juezas_a_los_puestos_de_responsabilidad_de_la_Administracion_de_Justicia)).

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje I: Acceso a la Carrera Judicial	2 y 3	- Lograr una paridad adecuada en la composición de los Tribunales calificadoros. - Introducción en los temarios de oposiciones de contenidos de género, en particular relativos a políticas de igualdad y lucha contra la violencia de género.
Eje I: Acceso a la Carrera Judicial	4	Inclusión en los temarios de la Escuela Judicial del principio de igualdad y perspectiva de género como materia troncal, e impartición de formación en materia de igualdad con carácter transversal tanto en formación inicial como en formación continua
Eje III: Formación Profesional y Sensibilización	1, 2, 3 y 4	Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los cursos de formación tanto de ponentes como de participantes; así como promover la implantación de la transversalidad en toda la actividad formativa del CGPJ.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones específicas previstas para el ejercicio 2018 a fin de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la selección y formación de miembros de la Carrera Judicial son las siguientes:

En materia de selección y especialización de miembros de la Carrera Judicial:

- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal por oposición del turno libre 2018 de un tema específicamente dedicado a la discriminación por razón de género, Ley Orgánica 3/2007 y LO 1/2004 e incorporación de contenidos relativos a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar, lucha contra la violencia de género, lucha contra todas las formas de acoso, y lucha contra la trata de seres humanos, en 14 temas distribuidos a lo largo de todo el temario, con carácter transversal.
- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de especialización en el orden jurisdiccional social de tres temas específicamente dedicados al principio de igualdad y a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 e incorporación de contenidos relativos a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad familiar en 8 temas distribuidos a lo largo de todo el temario con carácter transversal.
- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de especialización en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo de un tema específicamente dedicado al principio de igualdad y a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.
- Incorporación al temario de las pruebas selectivas de especialización en el orden jurisdiccional mercantil de contenidos relativos a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en un mismo tema.
- Exigencia en los acuerdos de convocatoria, tanto de las pruebas selectivas para acceso a la Carrera Judicial como de las pruebas de especialización en los distintos órdenes jurisdiccionales, de que la composición de los Tribunales calificadoros sea paritaria.



Identificación de actuaciones previstas

Refuerzo de la formación de los miembros de la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones, lo que incluye la ejecución de las siguientes medidas con trascendencia presupuestaria:

- Refuerzo de la formación en materia de igualdad y enjuiciamiento con perspectiva de género que se imparte en la Escuela Judicial a las personas que figuran como candidatas a acceder a la Carrera Judicial, mediante nueva incorporación al Plan Docente de un seminario monográfico específico en la materia, de carácter obligatorio y evaluable (eje 7, objetivo 3, medida 208 y 209 PEIO).
- Incremento progresivo del número de actividades de formación monográficas incluidas en los planes de formación continua de la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones (eje 7, objetivo 3, medidas 208 y 209).
- Organización de un encuentro formativo entre magistrados/as del Tribunal Supremo y magistrados/as del Tribunal Constitucional para el análisis del derecho y la jurisprudencia europeos en materia de aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades (eje 7, objetivo 3, medida 209).
- Refuerzo de la formación especializada de los miembros de la Carrera Judicial en materia de lucha contra la violencia de género mediante la impartición obligatoria de esta formación especializada a todos los integrantes de la Carrera Judicial que ejerzan sus funciones en órganos con competencia en la materia, aunque no se trate de órganos con competencia exclusiva (eje 3, objetivo 1, medida 68, y eje 7, objetivo 3, medida 209).

Refuerzo de la formación del personal interno del CGPJ en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones (eje 1, objetivo 5, medida 29, y eje 7, objetivo 3, medida 208).

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De acuerdo con los datos que proporciona la Sección de Selección de Jueces, para la última convocatoria de pruebas de acceso a las Carreras Judicial y Fiscal por turno libre fueron admitidas 4.193 personas, de las que 3.111 (74%) eran mujeres, resultando aprobadas 96 personas, de las cuales 56 (58,3%) eran mujeres. Para la última convocatoria de pruebas de acceso a la Carrera Judicial por el cuarto turno fueron admitidas 618 personas, de las que 383 (62%) eran mujeres, y de las personas que fueron aprobadas, un 72,8% eran mujeres.

Estos datos sobre ingreso en la Carrera Judicial muestran que se trata de una alternativa profesional muy valorada por las mujeres, que encuentran en la Judicatura una excelente vía de acceso a puestos de alta responsabilidad dentro nuestra sociedad, en condiciones de absoluta paridad con respecto a los hombres. Por ello, el impacto de género de la convocatoria y realización de pruebas de acceso a la Judicatura es claramente positivo, y todas las partidas presupuestarias destinadas a la realización de estas pruebas de acceso merecen una valoración positiva.

También la especialización interna en los órdenes jurisdiccionales social, contencioso-administrativo y mercantil tiene un claro impacto de género positivo en la Judicatura, siendo muchas las mujeres que acuden a esta vía como medio principal para lograr promocionarse profesionalmente.

Por otra parte, el esfuerzo presupuestario del CGPJ en materia de formación continua de los miembros de la Carrera Judicial contribuye de manera muy positiva a la hora de mejorar el currículo de juezas y magistradas y de favorecer su promoción profesional, especialmente teniendo en cuenta el hecho de que la formación de las mujeres integrantes de la Carrera Judicial suele enfocarse más hacia este tipo de formación interna que hacia la formación externa, como demuestra el número considerablemente elevado de mujeres que solicitan participar en cursos de formación interna de la Carrera Judicial (10.736 solicitudes para participar en actividades formativas organizadas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ formuladas por mujeres para el año 2018) frente al número de mujeres que solicitan y obtienen licencia para realizar estudios relacionados con la función judicial externos al CGPJ (60 solicitudes formuladas por mujeres en 2018).

Por ello, todas las partidas presupuestarias encaminadas a fomentar la formación continua de los miembros de la Carrera Judicial producen un impacto de género positivo y todo incremento en dichas partidas merece una valoración muy positiva.

A ello se suma que, desde hace años, se viene impartiendo desde el Servicio de Formación Continua del CGPJ formación concreta y especializada en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones, de acuerdo con el Convenio de Estambul, tanto a través de actividades formativas exclusiva y específicamente dedicadas a materias relacionadas con la realización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como a través de contenidos de igualdad que se insertan de manera transversal en el conjunto de las actividades formativas organizadas por dicho servicio, a fin de lograr la transversalidad de género en materia formativa. Durante el año 2017 se duplicó el número de actividades formativas monográficas incluidas en los planes de formación de la Carrera Judicial y relativas a aplicación del principio de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género, y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones, y se introdujeron contenidos específicos en tales materias con carácter transversal en un cuarto del total de dichas actividades formativas.

#### Previsión de resultados

- Mejora de la formación de los miembros de la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en todas sus manifestaciones.
- Incorporación de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los Tribunales, dando así respuesta a las obligaciones impuestas a todos los poderes públicos por la LO 3/2007 y los tratados internacionales ratificados por España.

**PROGRAMA 111P:** Documentación y publicaciones judiciales.

**CENTRO GESTOR:** Consejo General del Poder Judicial (Centro de Documentación Judicial- CENDOJ).

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 111P corresponde al Centro de Documentación Judicial, que tiene encomendadas las funciones de recopilación y sistematización de la información jurisprudencial, doctrinal y legislativa, evolucionando hacia una gestión más eficiente del conocimiento judicial, a través de un nuevo portal web. Así, la gestión del conocimiento judicial contribuye a la modernización de la Justicia, al establecer una metodología de trabajo más eficiente en el ejercicio de la función judicial.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje1/Objetivo 5	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..
Eje7/Objetivo 2	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.
Eje7/Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de 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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Estas medidas están específicamente previstas para el ejercicio 2019, a fin de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través del CENDOJ.

Dentro de la ejecución del contrato de servicios de mantenimiento y nuevos desarrollos de la plataforma de búsqueda del CENDOJ y suministro y soporte de licencias Autonomy-Idol, se dará prioridad a la implementación, mejora y actualización de cuantas tareas sean necesarias para profundizar en la consecución de los siguientes objetivos específicos de difusión y búsqueda:

- Mantenimiento, mejora y actualización de los contenidos de igualdad publicados en la web poderjudicial.es.

- Difusión entre los miembros de las Carrera Judicial del Protocolo frente a todas las formas de acoso por medios telemáticos.
- Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género a través de la web poderjudicial.es.
- Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la trata de seres humanos a través de la web poderjudicial.es.
- Introducción de buscadores en el fondo documental que específicamente faciliten el acceso a resoluciones dictadas en materias relativas la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Puesta a disposición del personal interno del CGPJ y de los y las integrantes de la Carrera Judicial de medios tecnológicos adecuados que favorezcan y faciliten el teletrabajo.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actividades desarrolladas por el Centro de Documentación Judicial, CENDOJ, producen, con carácter general, un impacto de género claramente positivo.

Así, destaca en primer término la revisión, actualización y mantenimiento de la página web “poderjudicial.es”, herramienta fundamental para dar a conocer al público en general y a los miembros de la Carrera Judicial en particular toda la actividad que se desarrolla en el CGPJ, y facilitar el acceso, a través de su fondo documental, a toda la legislación, las resoluciones de nuestros Tribunales, y a todo tipo de publicaciones jurídicas, emanadas del propio Consejo y de otros organismos y entidades, además de permitir una rápida y eficaz divulgación y acceso a los estudios, la documentación y los trabajos que van realizándose tanto por la Comisión de Igualdad como por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género. Su impacto de género es claramente positivo, aunque continúa echándose en falta la introducción en el Fondo Documental de accesos fáciles, visibles y rápidos a contenidos específicos de igualdad.

La página web constituye, por otra parte, un vehículo de comunicación directa e inmediata entre los miembros de la Carrera Judicial y sus órganos de gobierno (TTSSJJ y CGPJ), que facilita notablemente la gestión de los concursos de traslado – información y participación –, la petición de licencias, permisos y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, o la difusión y gestión telemática de las instancias para participar en cursos de formación, lo que igualmente genera un impacto de género positivo.

Del mismo modo produce un impacto de género claramente positivo toda actividad que contribuya a facilitar el teletrabajo, por cuanto coadyuva a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todos los miembros de la Carrera Judicial, tanto mujeres como hombres. Es precisamente el CENDOJ el encargado de suministrar a los miembros de la Carrera Judicial instrumentos tales como módems externos o equipos informáticos portátiles encaminados a facilitar el teletrabajo.

Por otra parte, el CENDOJ proporciona todo el soporte técnico necesario para la impartición de formación on-line a los miembros de la Carrera Judicial, facilitando el acceso a la formación a todos aquellos miembros de la Carrera que pudieren tener dificultades para participar en actividades presenciales por razones diversas de tipo profesional, personal o familiar. Teniendo en cuenta la importancia de la formación interna para la promoción de

las mujeres dentro de la Carrera, y que son en general las mujeres las que mayores dificultades tienen a la hora de asistir a actividades formativas presenciales, se puede afirmar que la formación on-line produce un impacto de género muy positivo, al igual que todas las partidas presupuestarias destinadas a hacerla posible.

#### Previsión de resultados

Las actividades indicadas en el anterior apartado pueden contribuir valiosamente a mejorar los parámetros de igualdad no sólo dentro de la Carrera Judicial, sino también en la respuesta que los órganos jurisdiccionales dan a los conflictos judiciales que producen un impacto de género relevante (procedimientos de familia, procedimientos en materia de violencia de género, procedimientos laborales relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, procedimientos relacionados con la trata de seres humanos, etc.).

Las actividades desarrolladas por el CENDOJ contribuyen, asimismo, a dotar de visibilidad a la Comisión de Igualdad y al Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, y a todas las actividades desarrolladas por ambos. Esta visibilización se lleva a cabo a través de la página web poderjudicial.es, en la que existe un apartado expreso dedicado en exclusiva a Igualdad de género, y otro dedicado al Observatorio contra Violencia Doméstica y de Género, donde se publican y difunden todas las actuaciones que el CGPJ desarrolla en estas áreas, difusión que se extiende más allá de la Carrera Judicial a todos aquellos que visiten la página web y deseen acceder a este tipo de información.



**SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN**

- 141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores Unión Europea y Cooperación
- 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, Unión Europea y Cooperación

**CENTRO GESTOR:** Dirección General del Servicio Exterior. Dirección General de la Oficina de Información Diplomática. Escuela Diplomática

### 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.

En este ámbito se inscriben las actuaciones en materia de Igualdad de Género relacionadas con la política de personal del Departamento.

Respecto al Programa 141M, destacan por su participación en temas relacionados con género la Dirección General del Servicio Exterior, la Dirección General de Comunicación e Información Diplomática y la Escuela Diplomática

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales
Eje 7/ Objetivo 3	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.
	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.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales

## 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, 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. 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 (Eje 2, Objetivo 2, medida 56 del PEIO).
- Desarrollo, por parte de la Unidad de Apoyo a la Familia del Servicio Exterior, de un diagnóstico de las necesidades de conciliación específicas en el ámbito de las Representaciones de España y elaboración de un paquete de medidas orientadas a la cobertura de las mismas (Eje 2, Objetivo 2, medidas 56 y 57 del PEIO).
- Inclusión en los planes de formación del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAUC en adelante) de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Asimismo, en el curso selectivo de los aspirantes a la Carrera Diplomática se incorpora un módulo sobre la igualdad de género (en el curso de 2018, eran 25 alumnos y el porcentaje de mujeres ascendía a un 40%). Respecto a las actuaciones de formación, el curso de "Igualdad de Género" fue impartido en modalidad online, con una duración de 20 horas. Lo realizaron 8 alumnos (que fueron los solicitantes), 5 de ellos mujeres y 3 hombres. Respecto al contenido del curso, el programa es el siguiente: Introducción a la Igualdad de oportunidades. La acción positiva. Empresa Flexible y Responsable. Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Actividad Roleplay. Marco Jurídico. Mobbing. Terminología básica. (Eje 7, objetivo 3, medidas 208 y 209 del PEIO)
- Mantenimiento, dentro de la Acción Social del MAUC de la Ayuda por Gastos Extraordinarios generados por la violencia de género, no sujeta a tramos retributivos (Eje 7, objetivo 3, medidas 208 y 209 del PEIO).
- A través de la página Web del MAUC, 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. Esta difusión se realiza a través de la página web [www.exteriores.gob.es](http://www.exteriores.gob.es) en diversos formatos (Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO).
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la Dirección General de Comunicación e Información Diplomática, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria (Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO).
- El MAUC incluye la perspectiva de la igualdad de género en las informaciones que difunde a través de sus redes sociales, como Twitter y Facebook, y del Canal Youtube MAUC-Televisión (Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO).

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Departamento coincide con la política general de la AGE en cuanto a conciliación y lucha contra la discriminación de la mujer entre el colectivo que está a su servicio, siendo de especial significación la actual distribución por géneros del personal directivo (Directores Generales y Subdirectores Generales). Las cifras actuales son las siguientes:

<b>DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS A 26.07.2018</b>	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>PORCENTAJES</b>
Total miembros carrera diplomática	899	238	26,47%
Embajadores/as (Embajadas + Representaciones Permanentes)	129	16	12,4%
Cónsules	80	9	11,25%
Directores/as generales	14	4	28,57%
Subdirectores/as generales	43	13	30,23%

Con fecha 3 de agosto, se ha aprobado el Real Decreto 1015/2018 por el que se designa Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación, encargada de la integración transversal en la perspectiva de género en todas las dimensiones de la política exterior española.

#### Previsión de resultados

Las acciones previstas 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 del Departamento está 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 Dirección General de Comunicación e Información Diplomática 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.

Asimismo, en su labor informativa y de portavoz oficial del MAUC, 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 Dirección General 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:** Dirección General de Naciones Unidas y 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 materia de promoción y protección de los derechos humanos. En este marco se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales competentes, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea. Esta labor de promoción y protección de los derechos humanos se aborda también a través de la acción diplomática bilateral.

En el marco de esta política, la no discriminación por razón de género, inclusive en su forma más extrema, la violencia, constituye una prioridad.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	164	Consolidación de los principios de igualdad y no discriminación y del enfoque de Derechos Humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilateral como multilateral.
	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.

### Identificación de actuaciones previstas

#### Actuación 1 (Eje 6, Objetivo 6, medida 164): Femicidio

La promoción de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres es una prioridad de la política exterior española en materia de derechos humanos. 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 difusión de una "Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio", publicada en español e inglés en junio 2014 en los siguientes foros:
  - 1) 11-13 de noviembre de 2014: Reunión de expertos sobre asesinatos por razón de género. ONUDD, Bangkok.
  - 2) 24-25 de noviembre de 2014: Seminario Internacional sobre violencia de género y feminicidio en América Latina. Centro de Formación Cartagena de Indias.
  - 3) 9 de diciembre de 2014: Acto de Presentación conjunto con OACNUDH. Ginebra

Esta Guía está destinada a facilitar la investigación y sanción de este delito, así como la efectiva de las víctimas. Impulsada por la Oficina de Derechos Humanos, ha sido redactada por expertos del ámbito forense, académico y de sociedad civil y está siendo difundida en países de América Latina y también en foros multilaterales.

Actuación 2 (Eje 6. Objetivo 6, medida 168): Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad.

Deben destacarse las siguientes actuaciones:

- “Curso Internacional sobre Enfoque de Género en Operaciones”.

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada en octubre de 2000, que establece el marco normativo en materia de lucha contra la violencia sexual en conflicto y de la participación de las mujeres en situaciones de conflicto y post-conflicto, cumplió 15 años en octubre de 2015, coincidiendo con la presidencia española del Consejo de Seguridad. Con motivo de esa conmemoración se celebró un debate de alto nivel sobre Mujeres, Paz y Seguridad y se adoptó la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad que completa el marco normativo de esta agenda.

En el marco de esta la Resolución 1325 y siguientes y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación, se viene desarrollando, organizado por los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Defensa de España y Países Bajos, un curso sobre perspectiva de género en misiones de paz, 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. Además, los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Defensa de España y de Países Bajos han extendido la Iniciativa Bilateral Hispano Holandesa en Capacitación de Género en Operaciones al continente africano de la mano del Mando USA para África (AFRICOM).

- II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

La actualización del Plan Nacional de Acción fue uno de los compromisos anunciados por España en el debate de alto nivel de octubre de 2015. Los Trabajos para la elaboración del II PNA comenzaron con la creación de un Grupo Interministerial Informal al efecto y la puesta en marcha de canales para facilitar la contribución de la sociedad civil al proceso. Se han celebrado reuniones abiertas a todas las organizaciones de la sociedad civil interesadas y también reuniones de trabajo con representantes de dichas organizaciones elegidas por ellas mismas con objeto de lograr que esa participación sea operativa. El II Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad fue aprobado en Consejo de Ministros el 28 de julio de 2018, tiene una vigencia de seis años y prevé la realización de informes de seguimiento que se presentarán en sede parlamentaria cada dos años.

- Red de Puntos de Contacto Nacionales sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

Promover su establecimiento fue otro de los compromisos anunciados por el Presidente del Gobierno en el debate del año 2015 en el Consejo de Seguridad. El 23 de septiembre de 2016 en Nueva York, el entonces Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación presidió el acto de lanzamiento de la Red en una

sesión en la que se adoptó un comunicado conjunto. Más de una cincuentena de Estados y organizaciones regionales son miembros fundacionales de un foro con el que pretendemos mejorar la aplicación de los compromisos asumidos en materia de mujeres, paz y seguridad, compartiendo experiencias y buenas prácticas. La primera reunión de la Red tuvo lugar en España, en Alicante, en la Casa del Mediterráneo, los días 26 y 27 de abril de 2017 con la participación de 61 países y organismos regionales. El debate se centró en tres puntos principales: barreras estructurales en la igualdad de género, papel de las mujeres en la prevención y lucha contra el extremismo violento y la participación de la sociedad civil en el diseño e implementación de los planes nacionales de acción. La segunda reunión se celebró el 21 de septiembre en Nueva York, en los márgenes de la semana ministerial, siendo inaugurada por el Secretario de Estado de Asuntos Exteriores. En 2018 la Presidencia de la Red la ejerce Alemania, que forma parte de la Troika junto con España y Namibia, y organizó en Berlín, los días 9 y 10 de abril, la reunión de la Red de Puntos Focales. Esta reunión, que ha tenido como objetivo desarrollar las bases sentadas en las pasadas reuniones de septiembre de 2016 en Nueva York y de abril de 2017 en Alicante, trató de promover la implementación de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad mediante alianzas con actores nacionales, regionales e internacionales, y dedicó una sesión específica a la rendición de cuentas en relación a la violencia sexual y de género. España estuvo representada por su Punto Focal Nacional, el Director General de Naciones Unidas y Derechos Humanos. Asimismo, la ONG Alianza por la Solidaridad acudió en representación de la sociedad civil española.

### **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 el proceso de revisión de la Resolución 1325 y en el marco de la Unión Europea, se ha venido trabajando justamente en la adopción y en la revisión de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento por parte de los Estados. El II Plan de Acción Nacional incorpora indicadores basados en los de la UE.

#### 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”: se prevé 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 adecuados para hacerle frente.

En relación a la actuación 2 “Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad”, 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.

**PROGRAMA 142B:** Acción diplomática para Asuntos Europeos

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Asuntos Europeos

### 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, incluyendo las que se lleven a cabo en materia de género, 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	172	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 mujeres en la sociedad.
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.

## Identificación de actuaciones previstas

Se identifican las siguientes líneas de actuaciones correspondientes a cada una de las tres medidas apuntadas.

### **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 de Austria en julio de 2018 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.
- Un tema muy importante de gran repercusión 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 y se llevará a cabo una revisión de los 20 años de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.

### **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 convocatoria para proyectos que se realicen en el año 2019 se promoverá la realización de acciones divulgativas y de comunicación sobre 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. 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 relacionados con 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.

### **Línea 3.- La igualdad de género en la formación sobre Unión Europea**

*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 MAUC 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 para la Unión Europea interviene en la selección de alumnos y profesores y en la elaboración de la temática y contenido de estos cursos, estando 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 cuanto a la asistencia a los cursos, en las tres convocatorias celebradas en 2017, el porcentaje de alumnos varones fue del 37,50 por 100 y el de alumnas del 62,50

por 100. En las dos convocatorias que han tenido lugar hasta la fecha en 2018, el porcentaje de alumnos varones fue del 35,25 por 100 y el de alumnas del 64,75 por 100.

Dentro de la Línea 3 “La igualdad de género en la formación sobre Unión Europea” queda integrada la medida nº 173, a través de la cual se busca la 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. La Escuela Diplomática colabora activamente con la Secretaría de Estado para la Unión Europea, gestionando desde el año 2002 el Curso de Especialización para la Unión Europea, con una periodicidad de tres ediciones de dicho curso al año, cuya convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado. Los cursos se celebran en la Escuela Diplomática y son impartidos por profesores especializados en asuntos de Unión Europea y en su mayoría con responsabilidad directa en el seguimiento y aplicación de las políticas o el derecho de la Unión Europea.

La Secretaría de Estado para la Unión Europea interviene en la selección de la temática y contenido de estos cursos, confirmando en su propio Programa 142B que está previsto se incorpore 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.

Desde la Edición 2017-2018 del Máster en Diplomacia y Relaciones Internacionales de la Escuela Diplomática, el Curso de Especialización en la Unión Europea ha pasado a formar parte de una de las opciones de Módulo de Especialización que los alumnos del Máster pueden elegir, por lo que complementaría la formación que ya reciben en las diferentes asignaturas de este Máster en temas relacionados con la igualdad de género y de oportunidades en los ámbitos de la Diplomacia y las Relaciones Internacionales.

### **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 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 la Secretaría de Estado, se ha establecido como indicador el número de proyectos presentados por entidades cuyas actividades se dirigen a colectivos de mujeres que han resultado beneficiarios de una subvención, respecto del total de proyectos subvencionados en cada convocatoria, expresado en tanto por ciento.

Mientras que en 2017 un 14% de los proyectos beneficiarios de las ayudas iban destinados especialmente al colectivo de mujeres, en la última concesión de subvenciones publicada en abril de 2018 en las páginas web [www.exteriores.gob.es](http://www.exteriores.gob.es) y [www.hablamosdeeuropa.es](http://www.hablamosdeeuropa.es) (Resolución de 23 de abril), cuyo objeto era la celebración de debates ciudadanos sobre la Unión Europea, con el lema “Más y mejor Europa. Debates ciudadanos sobre el futuro de Europa”, los proyectos beneficiarios de estas ayudas no van dirigidos exclusivamente al colectivo de mujeres. Ello no obstante, en el próximo ejercicio el objetivo es retomar de

nuevo e incluso incrementar el porcentaje de ayudas dirigidas a actuaciones especialmente destinadas al colectivo de mujeres.

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, si bien figura dentro del apartado referente a Asuntos Sociales.

#### 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 y el Caribe

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, el pleno ejercicio de los derechos, así como el reforzamiento de políticas de no discriminación e inclusión social.

Este Programa está enmarcado en el V Plan Director 2018-2021 de la Cooperación Española aprobado el 23 de marzo de 2018, cuyo objetivo es dar cumplimiento a la Agenda 2030, para lo que resulta fundamental apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como su protección para que puedan ejercer plenamente sus derechos. La igualdad de género es un elemento crucial de la Unión Europea como recoge el nuevo Consenso Europeo para el Desarrollo, teniendo en el ámbito de la cooperación como referente el II Plan de Acción de Género de la Unión Europea 2016-2020. Partiendo de un Enfoque de Género en Desarrollo se seguirá avanzando en lograr cambios en la cultura institucional y en elaborar acciones específicas tendentes a eliminar las desigualdades de género en los ámbitos de participación social, política, económica y laboral y combatir la violencia de género en todas sus formas. En paralelo, se seguirá apostando por la transversalización de género en las intervenciones de desarrollo de la Cooperación española considerando las cuestiones de género en el resto de acciones sectoriales. Se reafirman 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 así como dar cumplimiento a las metas específicas e indicadores de género previstos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Desarrollo 2030 y muy específicamente el Objetivo número 5, y consolidando este ámbito como una de las señas de identidad específicas de la Cooperación Española.

Asimismo se tuvo en cuenta para la elaboración del V Plan Director la implementación de la Resolución 2242 de Mujer, Paz y Seguridad, aprobada en 2015 durante la Presidencia Española del Consejo de Seguridad.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	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
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	169	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 de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
	170	Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la 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.
	171	Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como son en los Marcos de Asociación País, en los programas regionales o en los convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD), así como, de otros actores de la cooperación.
	172	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 mujeres en la sociedad.
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.
	174	Refuerzo de la participación en foros internacionales de género y desarrollo (NN.UU., UE y regionales), apoyando la doble prioridad de género en la Agenda Post 2015

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	175	Establecimiento de marcos de asociación estratégica con organismos internacionales que defiendan la igualdad de género como prioridad

#### Identificación de actuaciones previstas

*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.*

En 2019 en la AECID se contará con un programa de teletrabajo mediante la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la AECID puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, fuera de las dependencias de la AECID y supeditado a la cobertura adecuada de las necesidades de servicio. Se trata una cultura de trabajo basada en la definición previa de los objetivos a desarrollar por el teletrabajador, así como la evaluación del grado de cumplimiento de los mismos.

El Programa tiene como objetivo primordial favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, a través de la flexibilidad para trabajar desde el domicilio, todo ello sin disminuir la dedicación ni la calidad del servicio. Son objetivos adicionales incentivar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, aumentar el nivel de motivación del personal de la Agencia y contribuir a la modernización de la Función Pública.

El Programa se realizará en relación con los empleados públicos de la Sede central de la AECID en Madrid.

*Medida 166 y 174, específica está última para la participación de la Cooperación Española en los foros de Desarrollo: Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España:*

- Seguimiento de la aplicación del Segundo Plan de Acción de la Unión Europea sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en la Política de Cooperación para el Desarrollo, 2016 - 2020, reforzando aquellas líneas y medidas centradas en el cambio de la cultura institucional.
- Participación activa en los Foros Internacionales de seguimiento de avance respecto a las metas e indicadores de género fijados en la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los debates y posicionamientos en la Comisión Social de la Mujer de NN.UU.
- Informe de documentos sobre esta materia y participación en foros internacionales como el Consejo de la Unión Europea de Asuntos Exteriores de Desarrollo (CAE-D) de la UE; Grupo de Expertas de Género y Desarrollo de la UE; posición para las Asambleas Generales de NN.UU.; Consejo de Derechos Humanos de NN.UU.; reuniones técnicas del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE y participación en su Red de Igualdad de Género -Gendernet-; foros internacionales de carácter regional como la Conferencia Regional de la Mujer y Mesas Directivas de la Comisión Económica para América Latina -CEPAL, y otros organismos y eventos relacionados tanto de índole global como regional.

- Participación 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, Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones -UNFPA-, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD- y UNICEF, así como en las Conferencias de Estados Parte de Convenciones Internacionales que afectan al ejercicio y protección de los derechos de mujeres en situación de dobles o múltiples discriminaciones, por ser niñas o adolescentes, mayores, como por cuestiones de diversidad por orientación sexual, raza o cultura, como mujeres Indígenas y las mujeres en situación de discapacidad, entre otras, así como en la Comisión Social de la Mujer de NN.UU. y la relativa a Población y Desarrollo.
- Renovación de los Marcos de Asociación Estratégica con las Agencias de NN.UU. con mandato específico en Género y específicamente con ONU-Mujeres y el Fondo de Población de las NN.UU. (FNUAP) para consolidar los Programas conjuntos en ejecución e iniciar nuevas líneas estratégicas de colaboración a nivel global.
- En el contexto humanitario se avanzará en el cumplimiento de los compromisos de adhesión junto a otros socios de la Unión Europea en la Iniciativa "Call to Action" derivada de la Cumbre Humanitaria de Estambul de 2016 y en concreto:
  - Implementar el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO en todas las asignaciones de fondos humanitarios. Al aplicar este marcador, en 2019 España destinará fondos principalmente a operaciones humanitarias que incorporen género.
  - Facilitar formación sobre prevención y asistencia de violencia de género al personal humanitario, y defender y promocionar la inclusión de la igualdad de género y de la prevención y respuesta a la violencia de género en los foros humanitarios internacionales más relevantes.
  - Establecer como prioridad en su estrategia de Cooperación humanitaria la protección de mujeres y niñas, y aumentar progresivamente la financiación de la protección de las mujeres y de las niñas en operaciones de emergencia.

*Medida 169: 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 de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (y en su seguimiento en 2018 y 2019 con el nuevo V Plan Director 2018-2021):*

- Iniciar la puesta en marcha de la Guía de implementación de la Discapacidad en la Cooperación al Desarrollo en los aspectos referidos a la inclusión y no discriminación de mujeres y niñas con discapacidad en todas las intervenciones y programas.
- Identificación de nuevas líneas de intervención conjunta de carácter global especialmente con el Fondo de Población de Naciones Unidas a incorporar dentro de los Marcos de Asociación Estratégica especialmente las focalizadas en prevenir y atacar distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres y las niñas como son la mutilación genital femenina o la prevención y lucha contra el matrimonio temprano y forzado.

*Medida 170: Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la 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:*

- Implementación de la Guía de Transversalización de Género, elaborada durante 2015, en las diversas modalidades de la ayuda al desarrollo y a través de distintos actores e instrumentos, incorporando los criterios tanto al V Plan Director de la Cooperación Española como a los distintos procesos de planificación estratégica y programación operativa.
- Transversalización de la igualdad de género en los documentos de la Cooperación Española tales como V Plan Director, los Marcos de Asociación Estratégica y Convenios con Organismos internacionales de carácter global o regional.
- Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española e intensificación de los procesos de coordinación con otros Organismos de la AGE como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, y los Ministerios de Defensa e Interior.
- Continuidad en la integración del enfoque de género en la Política de Evaluación de la Cooperación Española, para la elaboración de evaluaciones específicas de género, como para la transversalidad de dicho enfoque en otras evaluaciones de los planes de evaluación bianuales.

*Medida 171: Integración transversal del enfoque de 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:*

- Transversalización de la igualdad de género en los Marcos de Asociación País (MAP), mediante el uso de las Directrices específicas diseñadas en la Metodología MAP para la integración del enfoque de género con los países socios de la Cooperación Española y en los manuales-guía de valoración de las convocatorias de ONGD.
- Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española e intensificación de los procesos de coordinación con otros Organismos de la Administración General del Estado (AGE) como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, y los Ministerios de Defensa e Interior.

*Medida 172: 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 mujeres en la sociedad:*

- Implementación de programas regionales como el Programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el Norte de África y Oriente Próximo - MASAR-; Programa de Apoyo a las Políticas Públicas Inclusivas en África Subsahariana -APIA-; integración del enfoque de género en los procesos de elaboración de políticas públicas inclusivas en África Subsahariana. Se brindarán asistencias técnicas a Organismos de Igualdad de países africanos y latinoamericanos.

- Acciones de sensibilización e incidencia con activa presencia en redes sociales a través de la organización de actos cuya realización está prevista para el 8 de marzo y el 25 de noviembre de 2019.
- Elaboración de los Planes de Centro anuales de la Red de Centros Culturales con enfoque de género reforzando además en materia de políticas de igualdad la Programación formativa y las redes de gestión del conocimiento de los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina.
- Seguimiento de las previsiones contenidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de género aprobado en 2018, en las medidas que afectan específicamente al ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo y cuya implementación es responsabilidad de AECID.

*Medida 173: Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos:*

- Coordinación con otros organismos de la AGE como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y los Ministerios de Defensa e Interior y con las plataformas de coordinación interterritorial en el ámbito de las Administraciones descentralizadas.
- Impulso al trabajo sistematizado y estable con la sociedad civil especialmente a través del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y de la aplicación de las recomendaciones contenidas en el Informe del Grupo de Trabajo aprobado por el Pleno del Consejo el 17 de mayo de 2018.
- Participación en el proceso de valoración de las solicitudes de subvención por parte de las ONGD aportando una calificación a su perspectiva de género.
- Impulso de la Red GEDEA -Género y Desarrollo- con las universidades españolas; impartición de cursos de formación en diferentes universidades españolas o de los países socios.
- Impulso de la consolidación de la Red de Expertas Responsables de Género de la Cooperación Española. 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 en los diferentes sectores.
- Se realizará un informe de sistematización sobre el enfoque de Género en Desarrollo en la Cooperación Española para extraer lecciones aprendidas y propuestas de mejora que sirvan para una mayor eficacia del desarrollo y acelerar avances en el cumplimiento de la Agenda 2030, durante los próximos años.
- Se llevarán a cabo diversas evaluaciones con perspectiva de género del trabajo de la Cooperación Española y se participará en las herramientas de gestión del conocimiento de AECID como el Programa Interconecta en el ámbito de América Latina y se reforzarán las asistencias técnicas en políticas de Igualdad de Género en



nuestros países socios a través del Programa Latinoamericano de Cooperación Técnica COO-TEC.

*Medida 175: Establecimiento de marcos de asociación estratégica con organismos internacionales que defiendan la igualdad de género como prioridad.*

#### **En el ámbito de acción de los Organismos multilaterales:**

- Seguimiento a los programas financiados por España a ONU-Mujeres fruto de los compromisos asumidos en el marco de la Agenda sobre Mujer, Paz y Seguridad y las Resoluciones correspondientes del Consejo de Seguridad de NN.UU., especialmente la nueva Resolución 2242, fuertemente impulsada por España, así como de aquellos Programas de carácter global que tienden a la creación de entornos seguros para la mujer. Seguimiento de programas financiados a PNUD con énfasis en el fondo de Objetivos de Desarrollo Sostenible, y a los financiados a UNFPA, concentrados en el nivel global en la universalización de servicios esenciales para mujeres víctimas de violencia de género, políticas de inclusión social y acceso a la salud sexual y reproductiva de mujeres en situación de discapacidad y universalización del acceso a métodos de calidad en el área de planificación familiar.
- Seguimiento a los Programas financiados a UNICEF y a nivel regional a la Organización Panamericana de Salud –OPS-, Comisión Económica para América Latina-CEPAL, Fondo España-Nueva Alianza para el Desarrollo de África -NEPAD-, Comunidad Económica de Estados de África Occidental –CEDEAO-, Mercado Común de África Oriental y Austral –COMESA-, Fondo España-Sistema de Integración Centroamericana –SICA-.
- Establecimiento de nuevos Marcos de Asociación País con Organismos internacionales específicos de género, como ONU-Mujeres, Fondo de Población de las NN.UU. (FNUAP), o bien continuidad, seguimiento y evaluación de acuerdos previamente firmados, según en cada caso.

#### **En el ámbito de la acción Bilateral:**

- Planificación, seguimiento y cómputo de los programas, proyectos y medidas de carácter bilateral, financiadas por la AECID y otros actores de la AGE, como actuaciones directamente ejecutadas, o bien canalizadas mediante diferentes instrumentos de gestión, previstas de manera anual o plurianual, en favor del cumplimiento de los derechos de las mujeres y para la igualdad de género, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, y de los objetivos previstos en la Estrategia de Género y el Plan sectorial de AECID.

### **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 tanto por el CAD/OCDE como por el sistema de NN.UU. España continúa siendo un donante de cierta importancia 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. También comienza a consolidarse un perfil de España como líder en las iniciativas globales que afectan a la igualdad, no discriminación y lucha contra la violencia de género de colectivos vulnerables como son las mujeres y las niñas en situación de discapacidad.

Esta identidad ha quedado visibilizada reiteradamente tanto en el contexto europeo como en el posicionamiento español en NN.UU. No obstante, ese liderazgo se ha visto debilitado en los últimos años, siendo necesario mantener el esfuerzo tanto de apuesta por políticas públicas efectivas como por institucionalizaciones sólidas y compromisos financieros estables en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, asignados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que visibilicen además nuestro compromiso con la implementación de la Agenda 2030 y en concreto con las metas fijadas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 y con las previsiones en este sentido del V Plan Director de la Cooperación Española.

Es preciso seguir avanzando en la transversalización real del enfoque de género a través del uso de herramientas de planificación, seguimiento y evaluación; procesos de formación y continuidad en el apoyo institucional, así como en la visibilización del sector género en procesos estratégicos de empoderamiento de las mujeres y en el reconocimiento de la lucha contra la violencia de género y la apuesta por políticas inclusivas y no discriminatorias a favor de mujeres y niñas que sufren dobles o múltiples discriminaciones y exclusión social.

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 Expertos de Género 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; y 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 cumplimiento de derechos para una ciudadanía plena, de: reducción de la pobreza, la desigualdad y la violencia de género y contra las mujeres y niñas; de su acceso y permanencia en la educación; sus derechos sexuales y reproductivos de acuerdo al marco normativo internacional; su situación económico-laboral y su participación política, social y cultural. En términos de impacto en los países socios donde se trabaja a nivel estrictamente bilateral o regional, éste deberá ser positivo, transformador a través de los diferentes instrumentos y actores de la Cooperación Española. En el contexto de la UE, en el Plan de Acción de Género 2016-2020 y en el de la Agenda global de Desarrollo Sostenible, se fijan ejes de acción, metas e indicadores en políticas de género con los que la Cooperación Española al Desarrollo debe mantener, no solo su alineación, sino también integrando su contenido, en los diversos instrumentos de planificación estratégica y en el marco de gestión de resultados.

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto Cervantes. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

**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 IC 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 63 centros y 11 Aulas Cervantes, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquellos 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, Amán, Beirut, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. 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.

Por su parte, la AECID participa en el objetivo de este Programa, con la finalidad de contribuir a la difusión de la cultura en el en el ámbito de las relaciones culturales con todos los países con los que España mantiene relaciones diplomáticas, así como para promover e intensificar las relaciones científicas internacionales, desde la perspectiva de género y desarrollo.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 6/ Objetivo 6	172	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 mujeres en la sociedad.

#### Identificación de actuaciones previstas

Desde el Instituto Cervantes se plantean las siguientes actuaciones:

*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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.*

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.

En 2019 está prevista, de acuerdo con las indicaciones de la Intervención General de la Administración del Estado, continuar con el proceso de actualización del Plan de Igualdad del IC, para lo que se cuenta con la colaboración del Instituto de la Mujer en lo que respecta al área de actuación en formación (formación gratuita por la Escuela Virtual de Igualdad incluida en el Plan Anual de Formación del IC y jornadas de sensibilización con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, 8 de marzo, en la sede central y los centros en el Exterior). Por otra parte, a partir de 2018, se ha incluido en el apartado de méritos de todas las convocatorias de procesos de selección del IC "la formación en igualdad entre mujeres y hombres reconocida por las Administraciones Públicas.

Asimismo, se seguirán incorporando en la normativa de régimen de personal del IC las novedades legislativas en la materia.

*Medida 172. 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 mujeres en la sociedad:*

Por lo que respecta al Eje 6 del PEIO 2014-16, el IC 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 IC proseguirá en 2019, dentro de su Plan Cultural y de Bibliotecas (2019-2022), con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación cultural de naturaleza interdisciplinar, que consisten 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.

En 2018 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, estando programadas 185 actividades en 58 centros de la red, entre los que se encuentran los de Amán, Argel, Beirut, Casablanca, El Cairo, Estambul, Fez, Manila, Marrakech, Nueva Delhi, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez (14 centros ubicados en países en los que la igualdad entre hombres y mujeres no está asegurada en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, en los que se han desarrollado 36 actividades culturales destinadas a la difusión y reflexión sobre la creación femenina).

Asimismo se ha proseguido con 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 (28). Además de algunas de las actividades realizadas en la sede central en Madrid (ciclo de cine “Mujeres directoras”, el ciclo de conferencias “Españolas por descubrir” en colaboración con el Círculo Orellana y diversos talleres y recitales), hemos de reseñar en particular los ciclos de cine “Espacio Femenino” y “Riot Girls” desarrollados en varios circuitos de centros; los Clubs de Lectura Virtual organizados en la Red de Bibliotecas del IC (RBIE) en torno a la creación literaria femenina; el programa multidisciplinar de actividades “#Women Outside Of the Box”, organizado por el centro de Nueva York; el ciclo de conferencias en torno a las políticas contra el maltrato y los delitos de odio en diversos centros de Brasil y Europa Central y Oriental; y el Mes de la Mujer, con conciertos (“Mujeres Mediterráneas”), ciclos de cine (“Realizadoras españolas”), exposiciones (“Poesía femenina en español” y “Visibles”), talleres (“Trans(cender)(mitir)(formar)”), mesas redondas (“Mujer y religión”) y coloquios (“Buenas prácticas para el empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral”), organizado simultáneamente en torno al mes de marzo por los centros de Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger y Tetuán.

En 2019 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del IC en los centros en el Exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en años precedentes.

Los centros del IC 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 2019 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.

Varios de los centros del IC 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, que suponen el 57% de los matriculados, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, también en este último año académico en torno al 60%.

El IC, respecto al Eje 5 del PEIO 2014-2016, constata que en el curso académico 2017-2018 está siendo 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 Manila, con un 66% y Rabat, con un 64% de alumnado femenino, así como los centros de Argel, Beirut y Túnez, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 63,8%, 63,6% y 62,1% de los matriculados. En el resto de los 15 centros antes mencionados, la participación ha sido también importante, en especial en Casablanca, Marrakech y Estambul.

Por lo que respecta a los exámenes del Diploma de Español como Lengua Extranjera (DELE), cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en 2018 en países como Egipto, Argelia y Túnez, los candidatos hayan sido mayoritariamente mujeres. Así, en Egipto, en las convocatorias de abril, mayo y julio de 2018, el 70% de los candidatos fueron mujeres, en Argelia el 66% y en Túnez el 64%. Sigue siendo llamativo el elevado número de candidatos que han sido mujeres en los centros de examen del Golfo Pérsico (Abu Dhabi y Dubái), dependientes del centro de Amán. A lo largo del año 2019 el IC 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.

En cuanto a la **AECID** las actuaciones serán las siguientes:

*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.*

- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede de la AECID que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español, aplicando 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.
- Recomendación a las representaciones de España en el Exterior 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.
- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.

*Medida 160 Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda.*

- Aunque es una medida diseñada para el Ministerio de Educación y Formación Profesional, la Agencia velará por aplicar el mismo principio cada vez que convoque a los diferentes órganos colegiados encargados de valorar y conceder becas, u otorgar Premios. Concretamente para la Convocatoria de Becas y Lectorados 2019/2020.
- También se tendrá en cuenta dicho principio a la hora de convocar grupos de trabajo, comités o grupos de asesores expertos que puedan decidir o participar en la política cultural Exterior de esta institución.

*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.*

- Inclusión de esta directriz en las Instrucciones dadas por la AECID a sus órganos en el exterior: Centros Culturales y Embajadas.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La AECID y el IC han venido incorporando en los últimos años la perspectiva de género a la hora de diseñar e implementar sus actividades.

Destaca la petición a través de las correspondientes Instrucciones anuales a Embajadas y Consulados y a los centros y Aulas Cervantes en el Exterior a través del Plan Cultural y de Bibliotecas (2019-2022) del IC de programar actividades culturales con presencia equilibrada, concretamente con la incorporación de al menos una exposición en el catálogo que gire en torno a la mujer. También el IC continúa diseñando ciclos y programas a la hora de promocionar el cine español en el Exterior con películas dirigidas por mujeres.

Igualmente, se está avanzando en la creación de comités de expertos equilibrados que asesoran en la política cultural de la AECID así como los asesores externos de la convocatoria de becas y lectorados.

#### 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 lograr una mayor presencia femenina en la creación y producción artística e intelectual.





### **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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 3	59	Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad
Eje 2/ Objetivo 4	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos
Eje 3/ Objetivo 2	70	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.
Eje 3/ Objetivo 2	72	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 (Sistema VdG o VIOGÉN)"
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, 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.
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 4	77	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.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 6/ Objetivo 6	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.
Eje 6/ Objetivo 6	169	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 de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
Eje 7/ Objetivo 3	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

#### 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, Relaciones con las Confesiones y Derechos Humanos (DGCJIRCDH) ejerce funciones y actividades que tienen incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género.

Con relación transversal a varias de las medidas contenidas en el PEIO, la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional, Relaciones con las Confesiones y Derechos Humanos (DGCJIRCDH) es la encargada de coordinar la participación del Ministerio de Justicia en la evaluación del IX informe periódico de España por parte del CEDAW, Comité de Naciones Unidas formado por expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en 2019. La participación en dicha evaluación conlleva la explicación al Comité de todas aquellas medidas puestas en marcha para cumplir las recomendaciones formuladas por éste en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, informará sobre el seguimiento de las recomendaciones realizadas con ocasión del segundo ciclo de evaluación del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que incluyen medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, y participará en el tercer ciclo de evaluación.

Asimismo, la DGCJIDH ejerce funciones y actividades que tienen incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género mediante los proyectos de cooperación al desarrollo en el ámbito de la justicia que tiene encomendados.

- 1º. En primer lugar, cabe señalar que, en relación con la medida 169, el Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, financiados esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y por la Unión Europea, en Iberoamérica, África, países candidatos a la entrada en la UE y países de la Vecindad, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género en el ámbito de la justicia.

La participación del Ministerio de Justicia se concreta principalmente en la colaboración para 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), la Fiscalía General del Estado (FGE), la Abogacía General del Estado (AGE), el Consejo General de la Abogacía (CGA), la Escuela Judicial (EJ) y el Centro de Estudios Jurídicos (CEJ).

Dentro de tales proyectos destaca el componente transversal de igualdad de género que se ha incorporado a materias como la lucha contra el crimen organizado, tal y como ha ocurrido en el Programa de la UE "EL PAcCTO", siglas que responden a "Europa Latinoamérica: Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado". Así, se busca tanto la lucha contra formas de criminalidad de especial gravedad como el feminicidio, como la implementación en la región de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación frente a las mujeres (CEDAW) y la Convención de Belém de Pará.

En 2018, la DGCJIDH ha participado activamente en proyectos relacionados con la mejora del Acceso a la Justicia, especialmente para colectivos en situación de vulnerabilidad con una alta transversalización de perspectiva de género, en Turquía y Jordania, estando prevista la implantación de éste último para el próximo ejercicio 2019.

- 2º. En segundo lugar, vinculado con el desarrollo de las medidas 70, 165 y 209, cabe mencionar que desde la DGCJIRCDH 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, tratamiento judicial de la violencia de género, etc.

En 2018 han destacado en esta materia las visitas de estudio de delegaciones de países como Turquía o Vietnam, interesadas, entre otras materias, en el sistema de asistencia a víctimas de delitos de violencia de género.

En 2019, la DGCJIDH continuará colaborando en la recepción de visitas de distintas delegaciones internacionales, que en buena medida contemplan acciones con "Impacto de género", como se viene realizando desde hace varios años.

- 3º. En tercer lugar, en relación con las medidas 169 y 209, la DGCJIDH también es la encargada de coordinar las actividades de formación dentro del anteriormente llamado Programa Iberoamericano de Formación Técnica y Especializada (PIFTE) de la AECID, ahora llamado "Programa Interconecta". En el año 2018 se programó la celebración de seis actividades, en las que se ha incluido un enfoque significativo tanto de género como de derechos humanos.

Destacan al respecto las siguientes actividades "La protección de la infancia en la era de la revolución digital" (con especial atención a los delitos cometidos en red y que tengan a colectivos vulnerables como objetivo, incluidos los delitos sobre la mujer) y "La Justicia digital: prioridad para los gobiernos, mejor servicio para la sociedad", que se enfoca en la eliminación de las barreras en el acceso a la justicia, reconocimiento las especiales dificultades que afectan en ocasiones a las mujeres en este ámbito. También, junto con la COMJIB, se realizó la actividad "Acceso a la Justicia: políticas públicas integrales e iniciativas regionales de COMJIB".

Para el año 2019 constan programadas seis actividades, en las que se seguirá profundizando en estos itinerarios formativos. Asimismo, y para el próximo bienio 2019-2020, la AECID ha lanzado la convocatoria de Programación Interconecta, con un itinerario formativo equivalente, en el que el Ministerio de Justicia tiene previsto proponer distintas actividades con impacto de género.

- 4º. Por último, en el marco de las medidas 164, 165 y 169, 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 la última Asamblea Plenaria, celebrada en abril de 2017 en Quito, se aprobó la creación de un "Comité por la equidad de género", cuyos fines serán velar por la transversalidad de género en las iniciativas de la Conferencia, promoviendo instrumentos de política pública que garanticen el acceso de las mujeres, las niñas y las adolescentes a la justicia en condiciones de igualdad y velando por la adecuación de las iniciativas, proyectos y recomendaciones de COMJIB a los estándares internacionales en materia de no discriminación por razón de sexo y la lucha contra la violencia de género. España ocupa una de las vocalías del citado Comité.

- 5º. En este año 2018, se ha colaborado con la COMJIB, junto con el Ministerio del Interior, en la ejecución de una asistencia técnica para el desarrollo de un Informe de diagnóstico dirigido a los Ministerios de Justicia iberoamericanos sobre evaluación del impacto de las legislaciones nacionales existentes, políticas públicas nacionales, disposiciones administrativas y planificaciones en la promoción de la igualdad de género y los derechos de la mujer, con especial atención a las víctimas de la violencia de género, el acceso de las mujeres a la justicia y la situación de las mujeres privadas de libertad. En 2019 se culminará dicho informe de diagnóstico a fin de presentarlo al Comité de Género de COMJIB y continuar la programación pertinente en la materia.

Actuaciones en materia de Contratación, vinculadas con la medida 211: se realiza una vigilancia para que la contratación pública que se lleve a cabo en el Departamento se adecúe al objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación.

Actuaciones en materia de Recursos Humanos. En el marco de las medidas 29 y 209, el Ministerio de Justicia desarrolla diversas actividades de sensibilización y formación para los empleados/as públicos del Departamento (de manera particular en temas relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad), tales como la realización de jornadas de igualdad o el impulso del espacio destinado a igualdad de su intranet..

### 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	3	3	6

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Eventuales	2	7	9
Funcionarios	133	218	351
Laborales	66	46	112
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>274</b>	<b>478</b>

#### 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 (CEJ) 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, a los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia, a los Médicos Forenses, facultativos del INTCF, Abogados del Estado y a otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.

El CEJ 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").

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**

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 3	59	Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 3	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 del Estado
Eje 7/ Objetivo 4	211	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.

#### 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.
- Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La actividad formativa y administrativa del CEJ se desarrolla en un marco institucional (la Administración General del Estado y la Administración de Justicia) y funcional (cursos selectivos y formación continua) caracterizados por unos estándares razonables en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El CEJ, como consecuencia de los criterios objetivos de mérito y capacidad que rigen el acceso a la función pública, no puede intervenir sustancialmente en la modificación de las proporciones entre mujeres y hombres que participan en sus actividades formativas que, por otro lado, arrojan un resultado muy favorable respecto de la participación de las mujeres.

#### Previsión de resultados

Cursos selectivos: en 2016 se impartieron diversos módulos relacionados con la violencia de género en los cursos selectivos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a las promociones: 55ª de la Carrera Fiscal (35 fiscales en prácticas) y la 41ª promoción del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia (63 letrados en prácticas en la promoción interna y 95 en el turno libre.

El siguiente cuadro refleja estas actividades de cursos selectivos en 2017

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	Nº FISCALES Y LETRADOS EN PRÁCTICAS	FECHAS
1	PRÁCTICAS EN FISCALÍAS DE MADRID EN VIOLENCIA DE GÉNERO	Curso Selectivo 56ª promoción Carrera Fiscal	24	1/8/15/20/22Febrero 2017
2	CHARLA DEL FISCAL DE SALA SOBRE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	Curso Selectivo 56ª promoción Carrera Fiscal	35	24/01/2017
3	PRÁCTICA DEL PROCEDIMIENTO ABREVIADO REFERIDA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Curso Selectivo 56ª promoción Carrera Fiscal	35	24/26 Enero 2017
4	PRÁCTICAS TUTELADAS EN JUZGADOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	Curso Selectivo 42º promoción Letrados de la A de J.(Promoción interna)	71	Varias fechas
5	DIFERENCIA ENTRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DOMÉSTICA. REGULACIÓN	Curso Selectivo 42º promoción Letrados de la A de J.(Promoción interna)	71	30/05/2017
6	SISTEMA VIOGEN	Curso Selectivo 42º promoción Letrados de la A de J.(Promoción interna y Promoción Libre)	148	11/10/2017
7	CHARLA SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Curso Selectivo 42º promoción Letrados de la A de J.(Promoción interna y Promoción Libre)	148	11/10/2017

Formación Continua: en 2017 se impartieron 5 actividades de Formación Continua de carácter nacional y 3 de carácter internacional, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Participaron en estas actividades 151 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia (letrados de la Administración de Justicia y médicos forenses).

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/CUERPO	ASISTENTES	FECHAS
1	Jornadas de especialistas en materia de violencia contra la mujer	Fiscales	39	23 y 24/10/2017
2	EU Gender Equality Law (First Edition) – International	Fiscales y Letrados A. J.	4	Varias Fechas
3	Mujer e Igualdad, Perspectiva de Genero	Fiscales	11	2 y 3/03/2017
4	Competencia objetiva y territorial en procesos de modificación de medidas, conflictos con los juzgados de violencia sobre la mujer	Fiscales	39	25/09/2017
5	Violencia de género a raíz de las últimas reformas	Fiscales	33	4 y 5/12/2017
6	Jornada de especialistas en tutela penal de la igualdad y contra la discriminación.	Fiscales	25	14 y 15/12/2017
<b>TOTAL PARTICIPANTES EN 2017 EN CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SOBRE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			<b>151 PARTICIPANTES</b>	

#### Policía Judicial:

En 2017 se impartieron 19 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), con 847 asistentes.

En esos cursos se incluyen varias ponencias sobre "Aspectos jurídicos de la violencia doméstica (género, menores y ancianos)"

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: existe una amplia presencia de personal femenino en el organismo, un 69,70 %, porcentaje muy superior al del personal masculino 30,30%
- Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

Los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (55.62 %, frente a un 44,38% de hombres).

Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de los cursos selectivos (73% 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.

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 solo del 26,36%, reflejando el peso, todavía minoritario, aunque creciente, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El colectivo que imparte la formación que es competencia del organismo es también mayoritariamente femenino (66,2%). Se ha visto incrementado notablemente en este año.

Con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, el CEJ elaborará un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres que organice y sistematice las actuaciones del organismo en este campo en línea con los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) de la Administración General del Estado, así como en el marco del Plan de Igualdad del Ministerio de Justicia:

- Mejora y ampliación de la perspectiva de género que el CEJ introduce en todas sus estadísticas, memorias e informes.
- Inclusión de cláusulas de promoción de la contratación de empresas que contraten a mujeres.
- Mayor número de actividades formativas dedicadas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a la prevención y lucha contra la violencia doméstica y la trata de mujeres con fines de explotación sexual; 55/93.
- Creación de un espacio de igualdad en el Portal Web (dentro de la sección dedicada a la Responsabilidad Social) y en la Intranet del organismo.
- Difusión desde el Portal Web del CEJ de las campañas institucionales de prevención de la violencia contra las mujeres.
- Celebración anual de una Jornada de Igualdad.

Así, el CEJ ha propuesto medidas para el Plan de Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 como las siguientes:

- Medida 1: Contenidos teórico-prácticos en materia de igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género en formación del CEJ.
  - Actividad 1.1. Contenidos teórico-prácticos en cursos selectivos de fiscales, letrados de la Administración de Justicia, médicos forenses y facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
  - Actividad 1.2. Contenidos teórico-prácticos en actividades de formación continua y perfeccionamiento dirigidas a fiscales, letrados de la Administración de Justicia, abogados del Estado, médicos forenses y facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

- Actividad 1.3. Contenidos teórico-prácticos en cursos de especialización en funciones de policía judicial.
- Medida 2: Igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género en formación del CEJ en la gestión administrativa.
  - Actividad 2.1. Elaboración de Plan de Igualdad del organismo autónomo.
  - Actividad 2.2. Promoción de la igualdad de género en la contratación administrativa del CEJ.
- Medida 3: Estadísticas e informes en materia de igualdad y prevención y lucha contra la violencia de género.
  - Actividad 3.1. Elaboración de estadísticas e informes relacionados con la formación impartida por el CEJ (nº de actividades formativas, horas de formación, destinatarios, presupuesto).
  - Actividad 3.2. Elaboración de estadísticas e informes relacionados con la gestión administrativa del organismo autónomo (proporción por sexos en puestos de responsabilidad, actuaciones a favor de la igualdad y contra la violencia de género, protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo, reflejo de todo ello en Plan de Igualdad y en Plan de Responsabilidad Social del CEJ).

A partir de 2018 se comienzan a celebrar, además de las jornadas de fiscales especialistas en violencia de género y las jornadas de fiscales especialistas en tutela penal de la igualdad y la no discriminación, un curso sobre el tratamiento de la violencia de género en el juzgado de guardia, en el juzgado de lo penal y en el procedimiento civil, tres ediciones de un curso en línea dirigido a letrados de la Administración de Justicia y tres ediciones de un curso en línea dirigido a los Cuerpos de Gestión, Tramitación y Auxilio.

Estos últimos cursos se proporcionarán, por primera vez, a funcionarios de los Cuerpos de Gestión, Tramitación y Auxilio y se facilitarán en los siguientes años a todas las Carreras y Cuerpos a los que el CEJ proporciona formación.

**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 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	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 respecto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 2	70	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.
Eje 3/ Objetivo 2	72	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 (Sistema VdG o VIOGËN)"
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, 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.
Eje 3/ Objetivo 4	77	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.
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 4	211	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.
Eje 7/ Objetivo 5	212	Elaboración de un estudio para conocer cuál es el estado de situación actual y, en particular, analizar, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, los informes de impacto que, preceptivamente, deben haber acompañado a los proyectos normativos y planes de especial relevancia, tramitados desde la aprobación de la Ley 20/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y de su posterior desarrollo (R.D. 1083/2009), al objeto de comprobar deficiencias y hacer propuestas de actuación que permitan mejorar la calidad de estos informes.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 6	220	Impulso de la labor del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, no sólo como órgano de recogida de información, sino también como foro de intercambio de buenas prácticas, de debate de ideas y de propuesta de opciones.

Como consecuencia de las leyes citadas, y de 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:

- Potenciar el funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializada.
- Activar el mantenimiento del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- Actualización del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas, en particular la propuesta de asistencia letrada recogida en el artículo 20.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 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.
- Continuar potenciando 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, las fiscalías especializadas, las unidades forenses de valoración integral y la 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 Institutos de Medicina Legal (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 Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), Delegación del 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 (IML) 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, solo resta el trámite formal de la firma por cada una de las partes intervinientes.



- Se han realizado, también, desde la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia y la Subdirección General de Organización y Coordinación Territorial de la Administración de Justicia 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, el pasado mes de junio de 2017 se ha reunido un grupo de trabajo para el Pacto de Estado para la Violencia de Género del Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer, constituido por 46 instituciones, administraciones públicas y organizaciones de la sociedad civil por acuerdo del pleno de dicho órgano el día 30 de marzo, con resultado óptimo de elaboración conjunta de un documento de trabajo plural y participativo. El resultado final ha sido la recopilación de 647 medidas que, aportadas desde las distintas vertientes, ópticas y experiencias, suponen un elemento sumamente enriquecedor para el avance y planteamiento de soluciones para erradicar la terrible lacra que es 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 los miembros de esta Red se han seguido criterios de igualdad de género, con el ánimo de garantizar la plena participación de ambos sexos en la misma.

**Evolución tecnológica del sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (SIRAJ 2.0)** para la integración completa del sistema mediante una única aplicación que permita la gestión de la información de todos y cada uno de los registros, orientándose a un modelo de datos único que haga posible unificar la información ya registrada. Con esta nueva **aplicación se va a ofrecer una mejor experiencia de usuario**, permitiéndole acceder a cada registro central a través de una única web basada en el uso de contextos de usuario. **El usuario no tendrá que abrir varias páginas para acceder a los diferentes registros, podrá hacerlo desde un único sitio.**

- Esta nueva evolución de la aplicación va a **unificar todas las bases de datos en una sola**, que contendrá toda la información repartida en las distintas bases de datos existentes.
- Los usuarios de los órganos judiciales con competencias **podrán consultar, registrar, mantener, e imprimir la información judicial** relativa a los ciudadanos inscritos en los diferentes registros.

- En 2017 se llevó a cabo la implantación del Registro Central de Sentencias Firmes de Menores en la nueva aplicación SIRAJ 2.0.
- Actualmente, se está trabajando en la **integración del Registro Central de Rebeldes Civiles en SIRAJ 2.0**, para la cual se ha llevado a cabo un piloto con unos juzgados de Móstoles de forma satisfactoria desde el mes de junio hasta finales de agosto. La implantación del nuevo registro está planificada para que se lleve a cabo durante el segundo semestre de 2018.

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 de delitos de violencia de género o doméstica, y por otro, la simplificación de los procesos de grabación de datos desde las unidades judiciales. Está previsto que durante 2018 se lleve a cabo la evolución de la documentación para adaptarla a SIRAJ 2.

### **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 65,26 % de mujeres y un 34,74 % 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 71% de mujeres frente a un 29 % 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 2018, y que deben continuar en el ejercicio de 2019, han estado presididas por una política activa para la adecuación, la renovación y la 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 solo 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 también respecto a las mejoras del orden jurídico económico.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 4/ Objetivo 1	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.

### 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. Asimismo, los principios del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO 2014-2016) rigen 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 Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 1974 hombres y 936 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 10 de agosto de 2016 (BOE de 31 de agosto), resuelta por Resolución de 13 de abril de 2018 (BOE de 23 de abril), aprobaron un mayor número de mujeres que de hombres, en concreto 46 mujeres y 39 hombres.

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 4 de julio de 2018, su estructura numérica la constituyen 583 hombres y 502 mujeres. En la última oposición, convocada el 15 de julio de 2015 (BOE de 22 de julio de 2015), aprobaron 9 hombres y 36 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. Actualmente el Tribunal calificador de las oposiciones para el Cuerpo de Registradores tiene como Presidente a un hombre, como Secretaria a una mujer y de los vocales 3 son hombres y 2 mujeres.

#### 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 Mueble.

**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 (AEPD), 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 seis 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 el Reglamento General de Protección de Datos, 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.
- 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 Medidas del PEIO**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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
Eje 7/ Objetivo 2	202	Seguimiento de la aplicación de los principios y criterios establecidos en la legislación, con la participación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Eje 7/ Objetivo 4	211	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

#### 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 Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (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.

En el marco del proceso de modernización y de búsqueda de una mayor calidad del servicio público el teletrabajo se presenta como una innovadora forma de prestación laboral que se está consolidando como una herramienta flexible, capaz de incrementar la productividad del tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea, por los interlocutores sociales del ámbito europeo más relevantes, vertebra el teletrabajo en torno a una serie de

principios básicos entre los que destacan la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo y la igualdad de derechos legales y convencionales del trabajo a distancia.

Los beneficios de la conciliación se contemplaban ya en el Plan Concilia, aprobado mediante Acuerdo de Ministros de 4 de marzo de 2005. En esta misma línea, la Ley 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala en su artículo 14 j) el derecho de los empleados públicos "a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

- 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.

La AEPD está redactando un informe para dar respuesta a la consulta planteada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de género, en relación con diversas cuestiones que afectan al trabajo diario de las unidades y personal que trabaja en este ámbito desde las distintas instancias administrativas, solicitando el criterio de esta Agencia para adecuar las mismas a la normativa de protección de datos, dado que en determinadas ocasiones se invoca la eventual infracción de esta como una barrera o límite para el pleno desarrollo de las mismas por parte de sus responsables.

Por otro lado, en la guía Protección de Datos y Prevención de Delitos se hace una referencia específica y se ha incluido una de las fichas en relación con la violencia de género, en especial la que se lleva a cabo a través de las redes sociales y otros entornos de internet.

Asimismo, se ha constituido en el seno de la Agencia el Grupo de Trabajo sobre la Privacidad de las Víctimas de Violencia en Internet que afecta a personas de diversas condiciones, como víctimas de violencia de género, mujeres o menores, a fin de aportar ideas y propuestas que permitan evitar o minimizar en lo posible los daños, perjuicios y los riesgos que estas situaciones generan. Forman parte del grupo organismos e instituciones, públicas y privadas, con competencias en este ámbito: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, Ministerio Fiscal, Policía Nacional y Guardia Civil, Ministerio de Justicia, Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad Social, Cruz Roja, y está abierto a otros agentes como el Ministerio de Educación.

También se ha constituido un grupo de trabajo en este mismo ámbito entre la AEPD y el Consejo General del Poder Judicial.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Agencia Española de Protección de Datos, 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.

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 2017, contaba con una plantilla de 157 personas, 82 mujeres y 75 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 continuará 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 hombre.

**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 al Estado en relación con 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.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	70	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.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 3	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
Eje 7/ Objetivo 3	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.

Identificación de actuaciones previstas

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 persona 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”.

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 30 de junio de 2018, la composición del personal de la Abogacía del Estado es la siguiente:

COMPOSICIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Abogados del Estado destinados en Abogacía General del Estado	190	111	301	38,88
Personal de apoyo	121	263	384	68,49
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>374</b>	<b>685</b>	<b>54,60</b>
Abogados del Estado en escalafón	461	188	649	28,97

El número de mujeres que forman parte de la Relación de Puestos de Trabajo de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, tanto pertenecientes al Cuerpo de Abogados del Estado como al Personal de Apoyo, ha experimentado una ligera reducción en comparación con los datos a 30 de junio de 2017. No obstante, hasta el momento no se puede considerar que esta reducción sea significativa y que rompa la tendencia al aumento del número de mujeres en la Relación de Puestos de Trabajo de la Abogacía de años previos, si bien habrá que observar cómo evolucionan las cifras.

Siguiendo las recomendaciones del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, en el temario que rige en la actualidad las pruebas de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado se incluye un tema dedicado al principio y derecho fundamental a la igualdad, con especial referencia a la igualdad de género y su garantía y nuestro derecho así como al derecho a la vida y a la

integridad física y moral, con especial referencia a la protección contra la violencia de género.

Por otro lado, la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado continúa con la política de garantizar la paridad en la composición de los órganos de selección que intervienen en las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado. El cumplimiento de esta medida se exige en particular en los cargos que ostentan la Presidencia y la Secretaría del Tribunal.

En el ámbito de la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, se promueve la inclusión en los planes de formación continua de los Abogados del Estado de cursos que versen sobre estos temas, así como la participación de los miembros del Cuerpo en las distintas convocatorias. Al mismo tiempo, se facilita la difusión a través de la página web de la información tendente a la aplicación efectiva de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral aprobadas para los empleados públicos.

#### Previsión de resultados

Con la aplicación de las medidas indicadas se pretende potenciar la sensibilidad del personal de la Abogacía General del Estado en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Los resultados esperados son el incremento del número de cursos de formación en estas materias que se impartirán en los próximos ejercicios donde se medirá el porcentaje de hombres y mujeres que toman parte en ellos.

Por último, en lo que hace referencia a las medidas de igualdad de oportunidades se espera un aumento del número de empleados públicos que se benefician de ellas y en los próximos ejercicios se hará un seguimiento de su evolución.

#### **SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA**

- 121M** Administración y Servicios Generales de Defensa
- 121N** Formación del Personal de las Fuerzas Armadas
- 312E** Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo
- 464A** Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas
- 931P** Control interno y contabilidad pública



**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 998/2017, de 24 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 1 y 2	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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
	43	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.
	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 jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje6/ Objetivo 3	150	Colaboración en el diseño y difusión de contenidos sobre la participación cultural, política, económica, deportiva y social de las mujeres, para posibilitar la creación de referentes femeninos no estereotipados, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
Eje6/ Objetivo 6	165	Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.
	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	167	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales.
	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.
	172	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 mujeres en la sociedad.
Eje7/ Objetivo 2	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.
	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.

#### Identificación del articulado de otras normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas 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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
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:

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Actividad 2.3. Fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa:

En la Dirección de comunicación institucional de la Defensa, las cuestiones de género y de mujeres militares, tienen dos canales fundamentales para su exposición a la sociedad: La Revista Española de Defensa y las redes sociales que gestiona.

Puntualmente, se da cuenta de informaciones relacionadas con los aniversarios de diferentes hitos conseguidos en materia de igualdad en las Fuerzas Armadas, como su incorporación a las mismas hace tres décadas. Asimismo, es destacada la continua difusión de entrevistas, reportajes e informes que tienen que ver con la vida de las casi 15.000 mujeres integradas actualmente en los Ejércitos y la Armada, a la vez que se pretende dar una imagen de normalidad a este hecho

- 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.

### 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. Es de resaltar, aparte de los que se citaron en el informe del año anterior:
  - *RD 577/2017, de 12 de junio, por el que se modifica el Reglamento de destinos de personal militar profesional aprobado por RD 456/2011, de 1 de abril.*
- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 31 de diciembre de 2017).

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Militar	102.736	14.993	<b>117.729</b>	87,26	12,74
Civil funcionario	1.784	2.443	<b>4.227</b>	42	58
Civil laboral	7.605	4.306	<b>11.911</b>	63,8	36,2
<b>Total</b>	<b>112.125</b>	<b>21.742</b>	<b>133.867</b>	<b>84</b>	<b>16</b>

- Distribución del personal militar en servicio activo por Ejércitos y Cuerpos Comunes. (datos a 31 de diciembre de 2017).



PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Ejército de Tierra	65.742	8.864	<b>74.606</b>	88,11	11,88
Armada	17.496	2.589	<b>20.085</b>	87,1	12,9
Ejército del Aire	17.339	2.786	<b>20.125</b>	86,15	13,85
Cuerpos comunes	2.159	754	<b>2.913</b>	74,1	25,9
<b>Total</b>	<b>102.736</b>	<b>14.993</b>	<b>117.729</b>	<b>87,26</b>	<b>12,74</b>

- Mujeres Militares (datos a 31 de diciembre de 2017).

SERVICIO ACTIVO	MUJERES	% MUJERES/TOTAL P. MILITAR
Ejército de Tierra	8.864	11,88
Armada	2.589	12,9
Ejército del Aire	2.786	13,85
Cuerpos comunes	754	25,9
<b>Total</b>	<b>14.993</b>	<b>12,74</b>

(Sigüientes datos a 1 de julio de 2018)

EMPLEOS MÁXIMOS ALCANZADOS	EMPLEO	NÚMERO	% MUJERES
Oficiales	Coronel	1	8,6
	Teniente Coronel	153	
	Comandante	243	
	Capitán	536	
	Teniente	403	
Suboficiales	Suboficial Mayor	1	4,9
	Subteniente	0	
	Brigada	53	
	Sargento 1º	479	
	Sargento	820	
Tropa y Marinería	Cabo Mayor	7	16,5
	Cabo 1º	1.499	
	Cabo	4.565	
	Soldado	6.213	

- 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.

- 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 31 de diciembre de 2017): Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, medida 168.

MUJERES MILITARES EN MISIONES INTERNACIONALES	% RESPECTO AL TOTAL EFECTIVOS DESPLEGADOS DE CADA EJÉRCITO Y ARMADA
Ejército de Tierra	4,4
Armada	14,3
Ejército del Aire	23
Cuerpos Comunes	26.6
<b>Total</b>	<b>6,9</b>

- Acción Social. Objetivos 2.1 y 2.2 PEIO 2014-2016, medidas 42, 43, 53, 56 y 57

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<i>Colegios</i>			
Ejército de Tierra	2	432	Preparatoria Academias Militares 324 hombres/108 mujeres
Armada	1	240	107 hombres/133 Mujeres
Ejército del Aire	1	609	325 hombres/ 284 Mujeres
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1.281</b>	
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	2	291	141 hombres/150 mujeres
Armada	2	348	161 hombres/187 mujeres
Ejército del Aire	1	186	93 hombres /93 mujeres
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>825</b>	
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	219	
Armada	6	372	
Ejército del Aire	9	361	
Ministerio de Defensa	2	127	

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>952</b>	
<i>Residencias militares logísticas</i>			
Ejército de Tierra			
Armada	24	15.024	
Ejército del Aire	8	32.189	
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>47.213</b>	
<i>Residencias de Descanso y atención a mayores</i>			
Ejército de Tierra	11	448.905	Total pernoctaciones anuales
Armada	6	4.049	
Ejército del Aire	0		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>452.954</b>	
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	16	970	
Armada	5	22	
Ejército del Aire	2	90	
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1.082</b>	
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	18	113.776	
Armada	7	23.355	
Ejército del Aire	8	15.800	
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>152.931</b>	
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Ludotecas Guardia Real	1	75	
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>3.829</b>	

- 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
16 enero	Jornada divulgativa	Guardia Real / (Madrid)
5 marzo	Jornada divulgativa	Cuartel general del E.A./ (Madrid)
13 marzo	Jornada divulgativa	Acuartelamiento general Cavalcanti / (Madrid)

FECHA	ASUNTO	LUGAR
5 abril	Jornada divulgativa	SEGENTE (Madrid)
11 abril	II Seminario UPA del E.A.	Cuartel general del E.A./(Madrid)
19 abril	Jornada divulgativa	Base El Goloso (ET)/ (Madrid)
28-31 mayo	Curso de Políticas de Igualdad	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa (Madrid)
29 mayo	Jornada divulgativa	Cuartel general del E.A./(Madrid)
4 junio	Jornada divulgativa	Cuartel general del E.A./(Madrid)
5 junio	Conferencia xi curso superior de recursos humanos	Academia logística E. T. Calatayud(Zaragoza)
18 junio	Jornada de formación de formadores sobre trata de seres humanos	ESPOL (Madrid)
18-22 junio	Curso perspectiva de género en las políticas públicas	Subdirección de personal civil del Ministerio de Defensa (Madrid)
20 junio	Jornada divulgativa	A.B.A (León)
21 junio	Jornada divulgativa	A.G.A (Murcia)
2 julio	Jornada divulgativa	Academia Central de la Defensa (Madrid)
20 septiembre	Jornada divulgativa	Base Aérea de Talavera
4 octubre	Medidas de conciliación en las FAS	ESFAS (Madrid)
15-19 octubre	Curso perspectiva de género en las políticas públicas	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa (Madrid)
16 octubre	XXII Curso de alta gestión de recursos humanos	CESEDEN (Madrid)
17 octubre	XXII Curso de alta gestión de recursos humanos	CESEDEN (Madrid)
23-26 octubre	Curso de políticas de igualdad	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa (Madrid)
1 noviembre al 14 de diciembre	Curso online sobre políticas de igualdad en las fas	MINISDEF
5-9 noviembre	VIII Curso de asesor de género en operaciones (AGO)	jefatura MADOC del e.t.(granada)
26-29 noviembre	Curso de sensibilización en igualdad	Subdirección de Personal civil del Ministerio de Defensa (Madrid)

- 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
5-9 marzo 2018	Curso internacional "Gender in peace support operations: a comprehensive approach".	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia.
12 marzo 2018	Reunión EU Military Training Discipline Leader on Gender.	EUMC. Bruselas (Bélgica).
28 mayo 2018	Reunión anual "Gender Annual Discipline Conference".	Cuartel general OTAN. Bruselas (Bélgica)
29 may – 01 jun 2018	Reunión anual Comité Perspectivas de Género de la OTAN (NCGP).	Cuartel general OTAN. Bruselas (Bélgica)
5-8 junio 2018	NATO SPS Project "Gender in the Military Climate Assessment "MoD Georgia.	Tbilisi (Georgia).
10-15 jun 2018	Curso internacional "A comprehensive approach to gender in operations".	Escuela Polit'ecnica del Ejercito de Tierra. Madrid.
12 jun 2018	Reunión EU Military Training Discipline Leader on Gender.	EUMC. Bruselas (Bélgica)
26-27 junio 2018	Seminario Gender Equality in the Military. Iniciativa de Defensa 5 + 5.	Centro de estudios superiores de la Defrensa. Roma (Italia).
27-29 junio 2018	CSDP Gender Advisers Annual Meeting.	Escuela de Seguridad y Defensa Europea. Bruselas (Bélgica).
15-19 oct 2018	Curso internacional "Gender in peace support operations: a comprehensive approach".	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia.
12-13 Nov 2018	Seminario de expertos EU Military training discipline leader on gender.	Madrid.
26-30 noviembre 2018	Curso internacional "A comprehensive approach to gender in operations".	CIMIC Centre of Excellence The Hague – The Netherlands.

### 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.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 3	208	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.
	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

Identificación del articulado de otras normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
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

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 2015-2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>EMAD</b>					
Altos Estudios Defensa Nacional	2.491	116	2.607	95,5	4,5
<b>ET/ EA/ ARMADA/ CUERPOS COMUNES</b>					
Enseñanza militar de formación Tropa y marinería (1)	3.577	375	3.952	90,5	9,5
Enseñanza militar de formación Suboficiales (2)	2.732	242	2.974	91,8	8,2
Enseñanza militar de formación Oficiales (2)	2.024	194	2.218	91,2	8,8
Enseñanza militar de perfeccionamiento	9.064	974	10.038	90,3	9,7
<b>Total</b>	<b>18.359</b>	<b>1.522</b>	<b>19.881</b>	<b>91,8</b>	<b>8,2</b>

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

INDICADORES 2016-2017	CURSOS / HORAS		DESTINATARIOS
<b>ET/EA/ARMADA/CUERPOS COMUNES</b>			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	9	2 horas por curso	1.203
Cursos de Enseñanza militar de Perfeccionamiento con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar			

#### 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 312E:** Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo

**CENTRO GESTOR:** Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

#### Descripción

El Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas incluye: el Régimen de Clases Pasivas del Estado y el recogido en la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, que atiende al personal militar, guardia civil, personal estatutario del CNI y funcionario al servicio de la administración militar, y que es gestionado por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).

Proporciona asistencia sanitaria al colectivo atendido dentro de un sistema de protección total adecuado a las especiales características que inciden en las Fuerzas Armadas, respetando las directrices marcadas en el Real Decreto Legislativo 1/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre.

La asistencia sanitaria presta los servicios médicos, quirúrgicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud, así como su aptitud para el trabajo. Asimismo, proporciona los servicios necesarios para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas y, de manera especial, atiende a la rehabilitación física encaminada a la recuperación profesional.

Las contingencias cubiertas por la prestación de asistencia sanitaria son las de enfermedad común o profesional y las lesiones ocasionadas por accidente común o en acto de servicio, así como el embarazo, el parto y el puerperio.

#### Actividades

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2000, la prestación de asistencia sanitaria comprende:

- Asistencia médico-quirúrgica

Dentro del territorio nacional, el ISFAS presta una asistencia médico-quirúrgica a sus afiliados mediante concertos con Sanidad Militar, la red sanitaria del Sistema Nacional de Salud y entidades de seguro de asistencia sanitaria.

- Prestación farmacéutica

Con la participación del asegurado en el coste en el caso extra-hospitalario, con la misma extensión establecida para los beneficiarios del Régimen general de la Seguridad Social.

- Prestaciones complementarias de asistencia sanitaria.

Ayudas por prótesis dentarias y oculares.

Prestación ortoprotésica.

Otras ayudas técnicas.

- Prestaciones sanitarias de gestión directa

Reintegro por gastos de farmacia.

Asistencia sanitaria en el extranjero.

Hospitalización psiquiátrica.

Tratamientos de psicoterapia.

Gastos de asistencia prestada por facultativo ajeno.

Ayuda a pacientes diabéticos.

Transporte sanitario.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 7	34	Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y las trabajadoras

### Identificación de las actuaciones previstas

Dado que los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres al tratarse de un Régimen Especial de Seguridad Social, no se han previsto objetivos ni actuaciones en materia de igualdad de oportunidades para el año 2019.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El colectivo protegido por el ISFAS a 1 de enero de 2.018 se elevó a un total de 597.284 personas (226.675 mujeres y 370.609 hombres).

El Régimen especial de la Seguridad social de las Fuerzas Armadas está integrado por dos mecanismos de protección social: el régimen de clases pasivas del Estado y el recogido en la Ley sobre Seguridad social de las Fuerzas Armadas, que atiende al personal militar,

guardia civil, personal estatutario del CNI y funcionario al servicio de la administración militar, y que es gestionado por el ISFAS.

El programa proporciona aquellas prestaciones económicas que componen el mecanismo de cobertura de este colectivo, respetando las directrices marcadas por el Real Decreto Legislativo 1/2000, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley sobre la Seguridad social de las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en el Reglamento general de la Seguridad social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre.

Incumbe al programa gestionar el gasto derivado de la protección que debe prestarse a mutualistas y familiares, o personas a su cargo, en las contingencias de subsidios e indemnizaciones, protección a la familia y servicios y asistencia sociales.

Asimismo, el citado programa recoge los créditos necesarios para atender aquellas prestaciones económicas complementarias que son reconocidas por aplicación de los Reglamentos de las mutuas integradas en el Fondo Especial de ISFAS (capitalización de pensiones, auxilios sociales, socorros por fallecimiento y otras prestaciones especiales), que están garantizadas por el Estado.

#### Previsión de resultados

De lo expuesto se deduce que el impacto de género es neutro ya que los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres al tratarse de un régimen especial de seguridad social.

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban 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.

El centro directivo encargado de su gestión es el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas” (INTA).

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 1	201	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 de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.

### 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 del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial "Esteban Terradas" centraliza el pago de las retribuciones del personal destinado en los centros I + D + i. Se considera que la inversión en personal investigador es esencial para el cumplimiento de sus objetivos. También 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, según datos cerrados a 30 de junio de 2017.

INTA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Funcionarios A1	206	85	291	71	29
Funcionarios A2	82	32	114	72	28
Laboral G1	59	54	113	52	48
Laboral G2	28	10	38	74	26
<b>Total INTA<sup>1</sup></b>	<b>865</b>	<b>363</b>	<b>1228</b>	<b>70</b>	<b>30</b>
<b>Total personal investigador<sup>2</sup></b>	<b>375</b>	<b>181</b>	<b>556</b>	<b>67</b>	<b>33</b>

NOTA: Datos cerrados a 30 de junio de 2016.

1. La fila "Total" incluye a todo el personal funcionario civil y a todo el personal laboral. No incluye al personal funcionario militar, ni alto cargo.
2. La fila "Total personal investigador" incluye exclusivamente al personal funcionario A1 y A2, y personal laboral G

### Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2018 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.

**PROGRAMA 931P:** Control interno y contabilidad pública

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Defensa (Control interno) y Secretaría de Estado de Defensa (Contabilidad pública)

## **A) Contenido y Finalidad del Programa**

### **1. Descripción**

El control interno se ejerce a través de las funciones reguladas en Título VI de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que regula el control de la actividad económico-financiera del sector público estatal ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado, y en el R.D. 2188/1995, de 28 de diciembre, que desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), con la modificación efectuada por el R.D. 339/1998, de 6 de marzo.

Abarca tres grandes áreas de actuación de la Intervención General de la Defensa:

1. **La función interventora.** Controla, antes de aprobarlos, los actos del sector público estatal que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajusta a las disposiciones aplicables en cada caso.

Es de carácter interno y preventivo, garantizando, en cada acto, el cumplimiento de las normas relativas a la disciplina presupuestaria, a los procedimientos de gestión de gastos, ingresos y aplicación de los fondos públicos.

Se ejerce con ocasión de la autorización o aprobación de gastos, compromiso de gastos, la comprobación de inversiones, la liquidación de gastos o reconocimiento de obligaciones, la ordenación de pagos y el reconocimiento y liquidación de derechos, así como en la realización de ingresos y pagos que de ellos se derivan.

Adopta dos modalidades de intervención. La formal: verificando el cumplimiento de los requisitos legales para la adopción del acuerdo, mediante el examen de todos los documentos preceptivos incorporados al expediente. La material: comprueba la real y efectiva aplicación de los fondos públicos.

2. **El control financiero permanente.** Verifica de forma continua la situación y el funcionamiento de las entidades del sector público estatal en el aspecto económico-financiero, para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que les rigen

y que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera y al cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

Comprende, además de la verificación de la legalidad, la eficacia y eficiencia, el adecuado registro y contabilización de las operaciones realizadas por cada Órgano o Entidad y su fiel reflejo en las cuentas.

3. **La auditoría pública.** Verifica, con posterioridad, la actividad económico-financiera del sector público estatal, mediante la aplicación de los procedimientos de revisión selectivos contenidos en las normas de auditoría e instrucciones que dicte la IGAE.

La auditoría pública se ejercerá en función de lo previsto en el plan anual de auditorías que elabora la Intervención General de la Administración del Estado, sobre todos los órganos y entidades integrantes del sector público estatal y sobre los fondos a que se refiere el apartado segundo del artículo 2 de la Ley General Presupuestaria.

## **2. Actividades**

### **2.1. Control interno que garantice una adecuada actuación económica del Sector Público**

#### **Función interventora**

El Ministerio de Defensa y determinados Organismos Autónomos dependientes de éste, están sujetos a la función interventora, en los términos establecidos en el Capítulo II del Título VI de la LGP, así como en el Título II del Real Decreto 2188/1995, de 28 de diciembre.

En el artículo 150 de la LGP y en el artículo 9 del R.D. 2188/1995, se establecen las distintas fases del ejercicio de la función interventora, que se corresponden con las respectivas fases del procedimiento de ejecución del gasto público y que son las siguientes:

- a) La fiscalización previa de los actos que reconocen derechos de contenido económico, aprueban gastos, adjudican compromisos de gastos o acuerdan movimientos de fondos y valores.
- b) La intervención del reconocimiento de las obligaciones y de la comprobación de la inversión. Mediante el reconocimiento de la obligación, la Hacienda Pública acepta formalmente un crédito a su cargo.
- c) La intervención formal de la ordenación del pago, en los Organismos Autónomos anteriormente descritos, es la facultad atribuida a la Intervención para verificar la correcta expedición de las órdenes de pago contra el Tesoro Público.
- d) La intervención material del pago, en dichos Organismos Autónomos, es la facultad que compete a la Intervención para verificar que dicho pago se ha dispuesto por Órgano competente y se realiza a favor del perceptor y por el importe establecido.

#### **Control Financiero Permanente**

Se realiza por la Intervención General de la Defensa en los términos establecidos en el Capítulo III del Título VI de la LGP.

Incluye las siguientes actuaciones según se determina en el artículo 159:

- a) Verificación del cumplimiento de la normativa y procedimientos aplicables a los aspectos de la gestión económica a los que no se extiende la función interventora.

- b) Seguimiento de la ejecución presupuestaria, verificación del cumplimiento de los objetivos asignados a los órganos gestores del gasto, y verificación del balance de resultados e informes de gestión.
- c) Informe sobre la propuesta de distribución de resultados a que se refiere el artículo 129 de la Ley General Presupuestaria.
- d) Comprobación de la planificación, gestión y situación de la tesorería.
- e) Análisis de las operaciones y procedimientos, para valorar su racionalidad económico-financiera, y su adecuación a los principios de buena gestión a fin de detectar sus posibles deficiencias y proponer las recomendaciones en orden a la corrección de aquellas.
- f) Cualesquiera otras actuaciones previstas en las normas presupuestarias reguladoras de la gestión económica del sector público.

### **La Auditoría Pública**

Se realiza por la Intervención General de la Defensa en los términos establecidos en el Capítulo IV del Título VI de la LGP; y adopta las siguientes modalidades -artículo 164 de dicho texto legal-:

- a) Auditoría de Regularidad Contable: revisión y verificación de la información y documentación contable para comprobar su adecuación a la normativa contable y, en su caso, presupuestaria que le sea de aplicación.
- b) Auditoría de Cumplimiento: verificación de que los actos, operaciones y procedimientos de gestión económico-financiera, se han desarrollado de conformidad con las normas que les son de aplicación.
- c) Auditoría Operativa: examen sistemático y objetivo de las operaciones y procedimientos de una organización, programa, actividad o función, con objeto de proporcionar una valoración independiente de su racionalidad económico-financiera y su adecuación a los principios de buena gestión, a fin de detectar sus posibles deficiencias y proponer las recomendaciones oportunas en orden a la corrección de aquéllas.
  - Economía y eficiencia en Establecimientos Militares, para determinar si los Centros están adquiriendo, manteniendo y empleando recursos tales como personas, propiedades e instalaciones, entre otros, de forma económica (al menor coste) y eficiente (óptimo aprovechamiento de los recursos).
  - Economía en el ámbito de la contratación, para promover la mejora de las técnicas y procedimientos de gestión económico-financiera en el marco de la contratación administrativa (procedimiento negociado).
- d) Auditoría de Cuentas Anuales en Organismos Autónomos, Fundaciones estatales y Sociedades mercantiles estatales: es una modalidad de auditoría de regularidad contable que tiene por finalidad la verificación de si las cuentas anuales representan en todos los aspectos significativos la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera, de los resultados de la entidad y, en su caso, la ejecución del presupuesto de acuerdo con las normas y principios contables y presupuestarios que le son de aplicación y contiene la información necesaria para su interpretación y comprensión adecuada.

## 2.2. Otras actuaciones en materia de control

- **Informes preceptivos.** Los informes elaborados por este Centro fiscal en cumplimiento de la normativa que en cada caso exige su formulación.
- **Informes de la Ley 39/2007.** Son los informes de asesoramiento económico- fiscal solicitados por las Autoridades Superiores del Departamento.

## 3. Objetivos e indicadores de seguimiento

OBJETIVO/ACTIVIDAD					
1. Intervención General de la Defensa					
INDICADORES	2017		2018		2019
	Presupues- tado	Realizado	Presupues- tado	Ejecución prevista	Presupues- tado
De resultados:					
<b>1. Función Interventora</b>					
- Fiscalizaciones (autorización compromiso, reconocimiento de la obligación) ( <i>Nº fiscalizaciones</i> )	117.000	116.946	118.000	140.000	140.000
- Comprobaciones materiales en recepciones ( <i>Nº fiscalizaciones</i> )	3.000	2.957	3.200	3.200	3.200
<b>2. Control Financiero</b>					
- Controles financieros permanentes ( <i>Nº informes</i> )	244	244	164	166	166
En Centros ( <i>Nº informes</i> )	228	228	154	152	152
En O. Públicos ( <i>Nº informes</i> )	16	16	14	14	14
- Auditorias de regularidad (financieras y de cumplimiento) ( <i>Nº informes</i> )	13	13	4	4	4
- Auditorias operativas ( <i>Nº informes</i> )	1	1	7	7	7
- Auditorias de cuentas anuales ( <i>Nº informes</i> )	4	4	9	10	10
- Organismos Públicos ( <i>Nº informes</i> )	4	4	9	10	10
<b>3. Otras actuaciones en materia de control (<i>Nº informes</i>)</b>	8.000	7.529	8.300	8.100	8.100



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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje 1/Objetivo 5	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.
Eje 2/Objetivo 1	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.
Eje 2/Objetivo 2	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.
Eje 4/Objetivo 1	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.

### Identificación de las actuaciones previstas:

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa, vinculadas con las medidas expuestas del PEIO, en el ejercicio 2018 son:

- Resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- 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.
- El Departamento coincide con la política general de la AGE en cuanto a conciliación y lucha contra la discriminación de la mujer entre el colectivo que está a su servicio.
- Las acciones previstas 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

- Potenciar la participación de mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones.

#### Identificación del articulado de otras normas y planes

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
L39/2007 Carrera Militar	61	Formación para la igualdad.
RD 293/2009, de 6 de marzo	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
L39/2007 Carrera Militar	56.1	Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso
	56.6	En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas.
L39/2007 Carrera Militar	72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto

Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción al Cuerpo Militar de Intervención 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, 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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Personal de intervención del Ministerio de Defensa y personal militar y civil adscrito

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
General División	2	0	2	100	0
General Brigada	4	0	4	100	0
Coronel	27	0	27	100	0
Teniente Coronel	54	11	65	83.08	16.92
Comandante	46	45	91	50.55	49.45
Capitán	27	15	42	64.29	35.71
Teniente	16	15	31	51.61	48.39
Capitán complement	3	2	5	60	40
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>88</b>	<b>267</b>	<b>67.04</b>	<b>32.93</b>
ACTIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
General División	2	0	2	100	0
General Brigada	4	0	4	100	0

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Coronel	26	0	26	100	0
Teniente Coronel	50	11	61	81.97	18.03
Comandante	31	40	71	43.66	56.34
Capitán	19	12	31	61.29	38.71
Teniente	15	15	30	50	50
Capitán complement	3	2	5	60	40
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>80</b>	<b>230</b>	<b>65.22</b>	<b>34.78</b>
ALUMNOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Aspirantes	3	8	11	27.27	72.73
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>27.27</b>	<b>72.73</b>
PERSONAL NO INTERVENTOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Teniente	2	0	2	100	0
Subteniente	17	0	17	100	0
Brigada	9	0	9	100	0
Cabo 1º	3	0	3	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
PERSONAL CIVIL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Funcionario	9	22	31	29.03	70.97
Laboral fijo	2	7	9	22.22	77.78
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>27.5</b>	<b>72.5</b>

## - Proposición de recompensas 2018

POR INTERVENCIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Teniente Coronel	1	1	2	50	50
Comandante	2	3	5	40	60
Capitán	2	2	4	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>45.45</b>	<b>54.55</b>
POR OTROS CENTROS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Coronel	1	0	1	100	0
Teniente Coronel	0	1	1	0	100
Comandante	1	1	2	50	50
Capitán	0	1	1	0	100
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>60</b>

## - Ascenso del personal en activo

CMI	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
General Brigada	2	0	2	100	0
Coronel	6	0	6	100	0
Teniente Coronel	6	2	8	75	25
Comandante	2	1	3	66.67	33.33
Capitán	1	2	3	33.33	66.67
Teniente	6	7	13	46.15	53.85
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>65.71</b>	<b>34.29</b>
No CMI	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Teniente Coronel	1	0	1	100	0

Subteniente	1	0	1	100	0
Brigada	1	0	1	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

- Participación en órganos colegiados de miembros del CMI

<b>JUNTA SUPERIOR CMI</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
General División	2	0	2	100	0
General Brigada	3	0	3	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>JUNTA EVALUACIÓN ASCENSO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
General Brigada	2	0	2	100	0
Coronel	6	0	6	100	0
Teniente Coronel	2	2	4	50	50
Comandante	2	2	4	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>75</b>	<b>25</b>
<b>JUNTA MILITAR COMPLEMENTO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
General Brigada	2	0	2	100	0
Coronel	6	0	6	100	0
Teniente Coronel	6	2	8	75	25
Comandante	2	1	3	66.67	33.33
Capitán	1	2	3	33.33	66.67
Teniente	6	7	13	46.15	53.85
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>65.71</b>	<b>34.29</b>
<b>JUNTA INGRESO CMI</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Coronel	1	0	1	100	0
Teniente Coronel	2	2	4	50	50
Comandante	1	0	1	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>66.67</b>	<b>33.33</b>

- Enseñanza

<b>PROFESORES FORMACIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente Coronel	4	3	7	57.14	42.86
Comandante	3	3	6	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>53.85</b>	<b>46.15</b>
<b>PROFESORES ASOCIADOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente Coronel	0	1	1	0	100
Comandante	5	7	12	41.67	58.33
Capitán	0	1	1	0	100
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>35.71</b>	<b>64.29</b>
<b>DIRECTOR/PROFESOR</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Coronel	2	0	2	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>CONFERENCIANTES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
General División	2	0	2	100	0
Coronel	1	0	1	100	0
Teniente Coronel	2	0	2	100	0

Comandante	1	1	2	50	50
Teniente	1	1	2	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>77.78</b>	<b>22.22</b>
<b>CURSO NOTARIA MILITAR</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Coronel	1	0	1	100	0
Teniente Coronel	2	0	2	100	0
Comandante	1	2	3	33.33	66.67
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>66.67</b>	<b>33.33</b>
<b>CURSO AUDITORIA Y CONTABILIDAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Coronel	2	0	2	100	0
Teniente Coronel	0	1	1	0	100
Comandante	2	2	4	50	50
Capitán	1	1	2	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>55.56</b>	<b>44.44</b>

## - Cursos Escuela Militar de Intervención

<b>AUDITORIA Y CONTABILIDAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente Coronel	2	0	2	100	0
Comandante	1	1	2	50	50
Capitán	1	0	1	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80</b>	<b>20</b>
<b>NOTARÍA MILITAR</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Comandante	3	1	4	75	25
Capitán	1	0	1	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80</b>	<b>20</b>
<b>FORMACIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente	6	7	13	46.15	53.85
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>46.15</b>	<b>53.85</b>
<b>NUEVOS ALUMNOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Alumnos	3	8	11	27.27	72.73
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>27.27</b>	<b>72.73</b>

## - Otros cursos

<b>OFICIAL GENERAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Coronel	4	0	4	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
<b>COMANDANTE</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Capitán	3	2	5	60	40
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>40</b>
<b>RECURSO FINANCIERO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente Coronel	1	1	2	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

<b>OPERACIONES PAZ</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MUJERES</b>
Teniente Coronel	1	1	2	50	50
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Previsión de resultados

La mayor incorporación de mujeres que de hombres al Cuerpo Militar de Intervención implica que éste es capaz de atraer a un mayor número de opositores entre otras razones por el ambiente de igualdad real que ha trascendido al propio Cuerpo

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA**

- 211N** Pensiones de Clases Pasivas
- 211O** Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas
- 212N** Pensiones de guerra
- 219N** Gestión de pensiones de Clases Pasivas
- 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
- 923M** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública
- 923N** Formación del personal de Economía y Hacienda
- 931N** Política presupuestaria
- 931O** Política tributaria
- 931P** Control interno y Contabilidad Pública
- 931Q** Control y Supervisión de la Política Fiscal
- 932A** Aplicación del sistema tributario Estatal
- 932M** Gestión del catastro inmobiliario





**PROGRAMA 211N:** Pensiones de Clases Pasivas**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa incorpora los créditos destinados al pago de pensiones de jubilación, retiro, viudedad, orfandad y en favor de los padres, causadas por los funcionarios civiles y militares. También contiene los créditos existentes para el pago de las pensiones causadas por el personal del Cuerpo de Camineros del Estado.

La finalidad del programa es el reconocimiento y pago de pensiones a funcionarios civiles de la Administración del Estado y a sus familiares, así como el pago de las pensiones a funcionarios militares.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

Identificación de actuaciones previstas

El programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad el reconocimiento y pago de pensiones del Régimen de Clases Pasivas para todas las personas que cumplan con los requisitos legalmente establecidos. Sin embargo, se han puesto en marcha determinadas medidas que sí tienen incidencia en la llamada brecha de género de pensiones.

Así, una medida a destacar fue la puesta en marcha, a partir del 1 de enero de 2016, del denominado “Complemento por maternidad” en las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado. El citado complemento, que reconoce la aportación demográfica a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados, a través de una mejora de las cuantías de sus pensiones, supone un complemento adicional a la cuantía de las pensiones de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad de las mujeres que han tenido dos o más hijos (un 5% por haber tenido dos hijos, un 10% por haber tenido tres y un 15% por haber tenido cuatro o más). Se trata de una medida que estaba incluida en el Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017; concretamente, se trataba de la medida número 80, la cual se incluía dentro de la Línea Estratégica 3, *Apoyo a la maternidad y entorno favorable para la vida familiar*.

Asimismo, hay que significar que en el ejercicio 2018 se modificó la redacción del artículo 39 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, de tal forma que las pensiones de viudedad de los mayores de 65 años que no tengan otra fuente de ingresos distinta a su pensión, verían

incrementada su cuantía como consecuencia de la elevación de 4 puntos en el porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la pensión, situándose dicho porcentaje en un 54 por ciento. Pues bien, para ejercicio 2019 se incorpora un nuevo aumento en dicho porcentaje, el cual pasará a ser del 58 por ciento.

Si bien esta última medida se aplica a cualquier pensionista que cumpla con los requisitos fijados por la Ley, sin distinción de sexo, se observa claramente que el colectivo principalmente beneficiado por la misma es el femenino, debido tanto a la propia estructura de perceptores de pensiones de viudedad, como a los requisitos que se establecen en la Ley, entre los que se encuentran el no tener otra fuente de ingresos distinta a la pensión.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución por sexos del número de pensionistas de viudedad en el Régimen de Clases Pasivas da como resultado que, a 31 de diciembre de 2017, el 93% de las beneficiarias son mujeres.

Se estima además que, del total de personas que se verán afectadas por el incremento aplicable al porcentaje que se utiliza para calcular la pensión de viudedad, un 99% serán mujeres.

#### 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:

- Porcentaje de mujeres respecto de total de pensionistas afectados por la revisión de oficio que determina un incremento de pensión: 99% para el año 2019.

**PROGRAMA 2110:** Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas

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

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa recoge un conjunto de pensiones, ayudas e indemnizaciones que por diversos motivos, algunos históricos y otros excepcionales, se han ido incluyendo en la Sección 07 "Clases Pasivas".

La finalidad del programa es incorporar los créditos destinados a atender el pago de este heterogéneo conjunto de pensiones, ayudas e indemnizaciones.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

El programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad el pago de las pensiones, ayudas e indemnizaciones a todas aquellas personas que cumplan con los requisitos legalmente establecidos.

Ahora bien, es preciso señalar que dentro de este programa se encuentran los créditos destinados al pago de las ayudas establecidas por la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, respecto de las cuales este Centro Directivo tiene la competencia para su reconocimiento.

Se observa respecto de las mismas que, debido a la naturaleza de los supuestos contemplados en la citada Ley, el número de mujeres beneficiarias de las mencionadas ayudas es muy alto en los delitos contra la libertad sexual.

Asimismo, hay que destacar respecto de estas ayudas que se han producido importantes modificaciones en la Ley 35/1995 a través de la disposición final quinta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que tienen por objeto otorgar una serie de ventajas a las víctimas de violencia de género. Así, se establecen especialidades respecto de las mismas en los requisitos para poder ser beneficiaria de las ayudas establecidas en la Ley, en el plazo de prescripción para solicitar las ayudas, en los importes de las ayudas a percibir en determinados casos, así como en la forma de acceder a las ayudas provisionales.

Dado que tales cambios han entrado en vigor a mediados del ejercicio 2018, se estima que será a partir del año 2019 cuando se empiece a notar su efecto en la tramitación de las ayudas.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El análisis de los expedientes que dieron lugar al reconocimiento de ayudas a víctimas en delitos cometidos contra la libertad sexual nos muestra que en el ejercicio 2017, en un 100% de expedientes, las víctimas son mujeres.

### 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:

- Porcentaje de mujeres que darán lugar a reconocimiento de ayudas a víctimas en delitos cometidos contra la libertad sexual respecto del total de ayudas reconocidas en el año 2019: 100%.

**PROGRAMA 212N:** Pensiones de guerra

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

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa incorpora fundamentalmente los créditos destinados al pago de pensiones de naturaleza indemnizatoria de carácter civil y militar, destinadas a paliar los perjuicios ocasionados por la Guerra Civil.

La finalidad del programa es el reconocimiento y pago de pensiones a los causantes de las mismas y a sus familiares.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

Identificación de actuaciones previstas

El programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad el reconocimiento y pago de las pensiones para todas las personas que cumplan con los requisitos legalmente establecidos. Sin embargo, en el año 2018 se adoptó una medida en relación con las pensiones de viudedad, la cual sí tiene incidencia en la llamada brecha de género de pensiones.

Así, en el ejercicio 2018 se modificó la redacción del artículo 39 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, de tal forma que las pensiones de viudedad de los mayores de 65 años que no tengan otra fuente de ingresos distinta a su pensión, verían incrementada su cuantía como consecuencia de la elevación de 4 puntos en el porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la pensión, situándose dicho porcentaje en un 54 por ciento.

Para que esta medida fuera de aplicación también a las pensiones de guerra se introdujo una nueva disposición adicional (la decimonovena) en el citado texto refundido, que establecía expresamente que este incremento era de aplicación en las pensiones ordinarias de viudedad causadas al amparo de la legislación especial de guerra. Para el ejercicio 2019 se incorpora un nuevo aumento en dicho porcentaje, el cual pasará a ser del 58 por ciento.

Si bien esta medida se aplica a cualquier pensionista que cumpla con los requisitos fijados por la Ley, sin distinción de sexo, se observa claramente que el colectivo principalmente beneficiado por la misma es el femenino, debido tanto a la propia estructura de perceptores de pensiones de viudedad, como a los requisitos que se establecen en la Ley, entre los que se encuentran el no tener otra fuente de ingresos distinta a la pensión.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución por sexos del número de pensionistas de viudedad en el programa 212N da como resultado que, a 31 de diciembre de 2017, el 99% de las personas beneficiarias sean mujeres.

Se estima además que, del total de personas que se verán afectadas por el incremento aplicable al porcentaje que se utiliza para calcular la pensión de viudedad, un 100% serán mujeres.

#### 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:

- Porcentaje de mujeres respecto de total de pensionistas afectados por la revisión de oficio que determina un incremento de pensión: 100% para el año 2019.

**PROGRAMA 219N:** Gestión de Clases pasivas

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

En este programa se resume todo el coste de la gestión de Clases Pasivas, que tiene como función primordial reconocer y pagar las pensiones al personal funcionario y familiares, las derivadas de la guerra civil y aquellos otros colectivos incluidos en este sistema de protección.

Aunque existen otros programas referidos al pago de las pensiones y prestaciones de Clases Pasivas, integrados en la Sección 07, en ellos únicamente figura el coste y el número de las mismas. El coste de los medios destinados a su gestión, se agrupan en éste programa, que constituye el soporte instrumental de los otros.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el "valor económico" de estos informes de impacto, vinculando dicho

		valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.
--	--	--

Identificación del articulado de otras normas y planes

(LO 3/2007. Plan Integral de apoyo a las Familias 2015-2017)

NORMA / PLAN	ARTICULO/ MEDIDA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PIAF Eje 3	80	Incrementar la cuantía inicial de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad de las madres que hayan tenido 2 o más hijos desde 1 enero 2016: Madres con 2 hijos: incremento del 5% Madres con 3 hijos: incremento del 10% Madres con 4 o más hijos: incremento del 15% En el caso de que la pensión inicial superase el límite máximo, el complemento se determinará aplicando el porcentaje correspondiente a dicho límite

Identificación de actuaciones previstas

El programa presupuestario no tiene un propósito específico desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad dar cobertura en la gestión a los programas presupuestarios destinados al pago de las pensiones de clases pasivas, de guerra y ayudas e indemnizaciones a todas aquellas personas que, con independencia del sexo, cumplan con los requisitos legalmente establecidos.

No obstante, determinadas medidas adoptadas si han producido un impacto, desde la perspectiva de género, en los distintos ámbitos que atañen al programa:

- 2016 inclusión del complemento por maternidad en las pensiones del Régimen de Clases Pasivas, que supone una mejora adicional para las mujeres que cumpliendo el resto de los requisitos hayan tenido dos o más hijos (Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017).
- 2018 modificación del artículo 39 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, por la que se incrementa la pensión de viudedad de los mayores de 65 años que no tengan complementada su pensión con otros ingresos, beneficio que afectó también a las pensiones de este tipo contempladas en la legislación especial de guerra tras la incorporación al texto refundido de la disposición adicional decimonovena. La característica de género no se contempla en la regulación, no obstante, el beneficiario principal es el grupo femenino dada la distribución de los perceptores de este tipo de pensión.
- 2018 ampliación del ámbito subjetivo de la Ley 35/1995 de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual a través de la disposición final quinta de la Ley 6/2018 de PGE para 2018, que tienen por objeto otorgar una serie de ventajas a las víctimas de violencia de género, estableciendo que podrán acceder a las ayudas las mujeres nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en España, cualquiera que sea su situación administrativa, cuando la afectada sea víctima de violencia de género en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004,

de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, siempre que se trate de delitos a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, ampliándose el plazo para solicitar las ayudas, en los importes de las ayudas a percibir así como en el acceso a las ayudas provisionales.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Pensionistas de viudedad en el régimen de Clases Pasivas 2017. Mujeres: 93%

Beneficiarios de pensiones ordinarias de viudedad concedidas al amparo de la legislación especial de guerra. Mujeres: 99%

Reconocimiento de ayudas a víctimas de delitos cometidos contra la libertad sexual 2017. Mujeres: 100%

#### 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:

- Pensionistas afectadas por la modificación del art. 39 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, que establece el incremento de la pensión de viudedad, para 2019, mujeres: 99%
- Pensionistas afectadas por la introducción de la disposición adicional decimonovena en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas, que establece un incremento de la pensión ordinaria de viudedad, para 2019, mujeres: 100%.
- Reconocimiento de ayudas a víctimas en delitos cometidos contra la libertad sexual respecto del total de ayudas reconocidas en el año 2019, mujeres: 100%

**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

### Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2.1	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

### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa, vinculadas a la medida 37 del PEIO, en el ejercicio 2019 se refieren a:

- Resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- 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.

## 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/as menores, la solicitud y percepción de los mismos corresponde al titular de la guarda y custodia, que, normalmente, es la madre.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el 30 de junio de 2018, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 32.872 beneficiarios (97,15%) y por hombres las referidas a 964 (2,85 %) beneficiarios.

### 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 estimado de hombres y mujeres que solicitarán el pago de alimentos:  
3.711 mujeres y 109 hombres para el año 2019.
- Tiempo medio de resolución. - Porcentaje de expedientes resueltos:

Para 2019, se estima en 75 días el tiempo medio de resolución. Asimismo, se prevé que se resolverán el 100% de los expedientes. Es decir, todos los expedientes iniciados en 2018 y que, por razones de plazo, no pudieron ser



finalizados en ese ejercicio y, todos los iniciados en el año 2019, cuyos plazos permitan su tramitación.

**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 sistemática 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.

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.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 7	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.
Eje 2/ Objetivo 2	43	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.
Eje 2/ Objetivo 2	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.

##### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones más importantes que se propone llevar a cabo en el año 2019 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

1) (Eje 1. Objetivo 1.7, medida 33 y Eje 2, Objetivo 2.2, medida 43):

Realización de proyectos de investigación en materia de igualdad de género asociados al 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 sus perspectivas profesionales, igualdad de trato y oportunidades.

2) 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...)).

3) 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 2017	AÑO 2018	AÑO 2019 (Previsión)
3	3	4

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

AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019 (Previsión)
2	2	3

3. Número de Ponencias y conferencias impartidas:

AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019 (Previsión)
7	3	4

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 Función Pública

**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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros)
Eje 7/ Objetivo 2	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

Identificación de actuaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2019 que tienen por objeto el potenciar la Administración Electrónica para conseguir que el conjunto de la población se beneficie de su uso son las siguientes:

1. Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda: MEDUSA y PKI- APE.
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.
3. Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones.

4. 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.

### 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, que la literatura y la investigación empírica atribuyen 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 una herramienta 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 solo de acceso. Las mujeres son usuarias menos intensivas que los hombres, se conectan con menos frecuencia y durante menos tiempo.

Sin embargo, gracias a la aplicación de las políticas activas enmarcadas dentro del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, la brecha digital de género ha disminuido notablemente en el año 2017 en los principales indicadores analizados (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet y compras por Internet).

<b>BRECHA DIGITAL DE GÉNERO (diferencia entre porcentaje de hombres y mujeres) <sup>(1)</sup></b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Uso de Internet	3,2	3,9	1,8
Uso frecuente de Internet	3,5	3,7	1,5
Compras por Internet	3,9	6,1	4,9

<sup>(1)</sup> Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de la Información y Comunicación en los Hogares. INE

#### 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.

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 de 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 923M:** Dirección y Servicios Generales de Hacienda

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría, Secretaría General Técnica, Inspección General y Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación

**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**Medidas del PEIO 2014-2016

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:

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 1	36	Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		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 igualdad en el 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.
- En relación con la medida 29, 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.

Medidas de formación en materia de igualdad:

- Asociado a la medida 29, el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, previéndose la realización de, al menos, una acción formativa en 2019.

Medidas de conciliación:

- Para dar cumplimiento al sub-objetivo segundo del Objetivo 2.2 (Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública, el Ministerio de Hacienda 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.

Las medidas sobre la que se está actuando son:

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permiso de paternidad.</li> <li>2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia</li> <li>3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad</li> <li>4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro</li> </ol> |
|--|

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
11. 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
17. 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 el 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).

#### 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.

#### Medidas de diálogo social:

- Se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada de la MGNAGE del Ministerio de Hacienda, 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, previéndose 1 reunión de la Comisión Técnica en 2019 (Medida 36).

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

- En relación a la medida 83 del PEIO, 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.

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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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 2019 se prevé la realización de, al menos, una acción formativa específica.
- Porcentaje de procesos selectivos que incorporan temas relativos 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. En el año 2019 se prevé que el 100 % de los procesos selectivos incorporen temas relativos a políticas de igualdad de género y contra la violencia de género.

#### Previsión de resultados:

Mejorar la actitud de las empleadas y 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 Función Pública y de Economía, Industria 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**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	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.

#### 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:

- Incorporación de los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales:
  - Cursos para personal funcionario de nuevo ingreso.
  - Cursos de formación para el personal de los Ministerios de Hacienda y de Economía y Empresa.
  - 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).
- 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 2019 se incorporará al temario un tema sobre la Igualdad de Género, asociado a la medida 208.

## 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, el número de aprobados del sexo femenino es superior al 60%.

### 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 y metas, que garantizan sistemas de recogida de información y disponer de datos sobre la representación de mujeres y hombres:

- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas: 60 % en el año 2019.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria: 100 % en el año 2019.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso: 100 % en el año 2019.

**PROGRAMA 931N:** Política presupuestaria

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, Dirección General de Presupuestos, Dirección General de Fondos Europeos, 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 4/ Objetivo 3	89	Difusión, entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación.
Eje 4/ Objetivo 3	90	Apoyo técnico a las asociaciones de mujeres para la presentación y cofinanciación de proyectos, en las distintas convocatorias de la Unión Europea.
Eje 7/ Objetivo 5/	213	Articulación de un modelo de informe de Impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenidos unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente periodo y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en el PEIO 2014-2016.
	216	Estudio de la incorporación en los informes de impacto de género del análisis de los gastos fiscales y de los ingresos, analizándose la pertinencia sobre el momento más adecuado para realizar estos informes.
	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el "valor económico" de los informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

#### *Área de Financiación Comunitaria de la política regional:*

- Las actuaciones previstas en el marco del PEIO están vinculadas con las Medidas 41 y 89. La medida 41 establece la necesidad de incorporar 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. La medida 89 prevé la difusión de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos entre las asociaciones de mujeres para propiciar su participación, a través de la Red de igualdad de oportunidades apoyada con el FEDER y la 90, el apoyo técnico a las asociaciones de mujeres en esta materia.

- 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) N° 1303/2013- establece que, para el Acuerdo de Asociación y para cada Programa Operativo el Estado miembro deberá organizar una asociación colaborativa, 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 Europeos, 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.

*Área de Programación estratégica y presupuestación del sector público:*

En lo que al Centro Gestor Dirección General de Presupuestos se refiere, sus funciones son las siguientes:

- Formulación de los objetivos y criterios de política presupuestaria.
- Programación plurianual de los programas de gastos e ingresos del sector público estatal.
- Elaboración anual de los Presupuestos Generales del Estado, que incluyen, como anexo, el Informe de Impacto de género.
- Seguimiento y evaluación de su ejecución.

La dotación del programa 931N se centra, casi exclusivamente, en los Capítulos I y II de los PGE correspondientes a esta Dirección General y en una pequeña cuantía en el Capítulo VI para Inversiones reales.

Sin duda, se trata de una dotación dirigida a personas que, a su vez, realizan actuaciones con impacto de género.

En este sentido, en la identificación de las actuaciones previstas con impacto de género cabe distinguir dos tipos de actuaciones a analizar:

- A) La “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, asociada a las medidas 213, 214, 216 y 217, del PEIO 2014-2016”. El impulso a esta mejora se produce como parte activa que es esta Dirección General en el Grupo de Trabajo de Igualdad para la elaboración del Informe. Con vistas a 2019, formará parte activa igualmente de la Comisión Interministerial de Impacto de Género que está previsto crearse, bajo la presidencia de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- B) Las actuaciones de reclutamiento de personal y de pago de indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de viajes oficiales) abonados con cargo a los Capítulos I y II del presupuesto de esta Dirección General, así como la implementación de las medidas de conciliación reguladas, con carácter general, para todo el personal de la AGE.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### *Área de Financiación Comunitaria de la política regional*

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Dirección General de Fondos Europeos es la Autoridad de Gestión única de todos los Programas Operativos (PO) financiados con el FEDER en España (19 Programas regionales y 1 plurirregional) para el periodo 2014-2020. Los Programas Operativos fueron enviados a la Comisión Europea en julio de 2014, para su aprobación.

En todos ellos se incluía un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según se contempla en el Reglamento (UE) N° 1303/2013, en su artículo 96.7 c). En el caso de los Programas Operativos Regionales estos dictámenes han sido elaborados por los Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas y en el caso del Programa Operativo Plurirregional, por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad; la Comisión Europea los ha valorado muy positivamente.

##### Previsión de resultados

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estará presente en todas las fases de implementación de los Fondos (programación, gestión y evaluación). Así, en la elaboración de todos los Programas Operativos:

- Ha sido asegurada y fomentada la participación y cooperación del organismo regional de igualdad en el proceso de preparación de los PO.
- Los análisis estadísticos han sido llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad.
- Se ha dado cumplimiento a las Directivas europeas y sus Leyes de transposición al ordenamiento jurídico español.
- Se ha garantizado el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

- Se incorporarán criterios de igualdad entre hombres y mujeres en la selección de operaciones. Para ello, los beneficiarios deberán describir las posibles brechas de género existentes en su ámbito de actuación y mecanismos específicos para dar respuesta a las mismas.

Por otro lado, dentro de las estructuras de coordinación establecidas para el nuevo periodo 2014-2020, se han mantenido las redes temáticas existentes, entre las que se encuentra la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que sigue siendo un instrumento fundamental para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciados por los Fondos Europeos.

En relación a las medidas 41 y 89 de los ejes 2 y 4, objetivos 2 y 3, respectivamente, del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 hay que señalar que, la medida 41 ya ha sido realizada en su totalidad y la medida 89 es gestionada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) a través de la Red de Políticas de Igualdad, cofinanciada con el FEDER en el periodo de programación 2014-2020.

*Área de presupuestación:*

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

*A) La “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, asociada a las medidas 213, 214, 216 y 217, del PEIO 2014-2016”.*

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado comenzó a realizarse en 2009, con la elaboración del primer Informe de Impacto de Género. Su objetivo fundamental era determinar en qué medida cada programa presupuestario podía contribuir a dar cumplimiento a los objetivos específicos que establecía el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, como documento definidor de la política pública del gobierno en esta materia.

Inicialmente se distinguió entre dos tipos de programas presupuestarios: los que tienen un claro impacto de género y el resto. No obstante, paulatinamente se han incorporado cada año al análisis nuevos programas que no fueron identificados en un primer momento como de claro impacto.

A la hora de valorar el volumen total de programas presupuestarios estudiados, deberá considerarse no el número absoluto, sino la proporción que representa respecto del total de programas presupuestarios existentes en cada ejercicio presupuestario.

De ese total de programas presupuestarios de cada ejercicio habrá que descontar un total de 11, aquéllos que constituyen meramente transferencias a otras Administraciones Públicas, así como el pago de la Deuda Pública. La razón de dicha exclusión en el primer caso es que constituyen recursos de las mismas, sin que exista capacidad de decisión sobre las actuaciones que se realicen con cargo a ellas. En el segundo, porque se trata simplemente de un pago debido, sin que exista igualmente capacidad de decisión con respecto a esos recursos. Así los programas excluidos del cómputo son los siguientes:

929N Fondo de contingencia de ejecución presupuestaria.

941M Transferencias a CC.AA. por participación en ingresos Estado

941N Transferencias a CC.AA. por los Fondos de Compensación Interterritorial

941O Otras transferencias a CC.AA.

942A Cooperación económica local del Estado  
 942M Transferencias a EE.LL. por participación en ingresos Estado  
 942N Otras aportaciones a Entidades Locales  
 943M Transferencias al Presupuesto General de la Unión Europea  
 943N Cooperación al desarrollo a través del Fondo Europeo de Desarrollo  
 951M Amortización y gastos financieros de la deuda pública en euros  
 951N Amortización y gastos financieros de la deuda pública en moneda extranjera

De este modo, el número de programas analizados es el siguiente:

INFORME	PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS	% DE PROGRAMAS ANALIZADOS
2017	101	41
2018	102	47
2019	137	57

Hay que destacar que el número de memorias analizadas no coincide con el de programas presupuestarios analizados. Esto se debe, a que la memoria, está referida a los objetivos de cada centro gestor que gestiona un programa de gasto. Por lo que puede ocurrir, que un programa de gasto sea gestionado por más de un centro gestor.

- N° de memorias de Impacto de Género revisadas:

INFORME	MEMORIAS REVISADAS
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123
2014	94
2015	105
2016	No hubo informe
2017	101
2018	109
2019	149

De los datos anteriores se deduce un esfuerzo paulatino en el número y ámbito sectorial de los programas presupuestarios analizados, dando cumplimiento al objetivo de “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 PEIO 2014-2016.

B) Actuaciones de reclutamiento de personal y de pago de indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de viajes oficiales) abonados con cargo a los Capítulos I y II del presupuesto de esta Dirección General, así como la implementación de las medidas de conciliación reguladas, con carácter general, para todo el personal de la AGE.

- Distribución del personal de la Dirección General de Presupuestos por niveles administrativos, distinguiendo entre hombres y mujeres.

<b>DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS POR NIVELES Y SEXO</b>			
<b>NIVEL</b>	<b>EFECTIVOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
30	11%	47%	53%
29	6%	44%	56%
28	17%	54%	46%
26	27%	47%	53%
24	6%	44%	56%
22	4%	60%	40%
20	6%	50%	50%
18	2%	33%	67%
17	1%	50%	50%
16	9%	25%	75%
15	10%	36%	64%
14	1%	0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>

Estos datos ponen de manifiesto una distribución paritaria de los niveles superiores de la Dirección General.

- Distribución por sexo de las indemnizaciones por razón del servicio abonada con cargo a los presupuestos de la Dirección General de Presupuestos en los tres últimos ejercicios presupuestarios.

<b>DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LAS INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS</b>			
<b>AÑO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
2016	61%	39%	100%
2017	37%	63%	100%
2018	35%	65%	100%

Estos datos ponen de manifiesto una evolución en la asignación de indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de viajes oficiales), en la que la participación de mujeres es ya casi el doble que la de hombres.

- Distribución del personal de la Dirección General de Presupuestos acogido a medidas de conciliación, por niveles administrativos, distinguiendo entre hombres y mujeres.



<b>DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS EN LA DGP QUE HAN SOLICITADO EN 2018 JORNADA INTENSIVA DE VERANO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
30	-	-
29	-	-
28	25%	75%
26	50%	50%
24	100%	0%
22	-	-
20	-	-
18	-	-
17	-	-
16	-	-
15	-	-
14	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>

La información recabada demuestra que se ha dado cumplimiento al objetivo 1.5 del PEIO “Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público” y, más en concreto, a la medida 29 “Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE (...) 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”.

#### Previsión de resultados

*A. La “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, asociada a las medidas 213, 214, 216 y 217, del PEIO 2014-2016”.*

Para los PGE 2019 está previsto un incremento significativo de los programas presupuestarios a analizar, así como de las memorias a incluir. Adicionalmente, se dará un impulso a dicho análisis hasta abarcar la totalidad de los programas presupuestarios. Dicho impulso se llevará a cabo en el seno de la Comisión Interministerial de Impacto de Género que se creará al efecto, presidida por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

- Nº de programas presupuestarios a incluir en el Informe de Impacto de Género de los PGE 2019

<b>INFORME</b>	<b>PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ANALIZADOS</b>	<b>% DE PROGRAMAS ANALIZADOS</b>
2019	137	57

Esto supone un incremento del 33% por ciento en el número de programas analizados respecto a 2018.

- N° de memorias de Impacto de Género revisadas para el Informe de Impacto de Género de los PGE 2019:

INFORME	MEMORIA REVISADAS
2019	149

*B. Actuaciones de reclutamiento de personal y de pago de indemnizaciones por razón del servicio (dietas y gastos de viajes oficiales) abonados con cargo a los Capítulos I y II del presupuesto de esta Dirección General, así como la implementación de las medidas de conciliación reguladas, con carácter general, para todo el personal de la AGE.*

Para el ejercicio presupuestario 2019 se quiere dar continuidad a lo ya conseguido respecto al acceso a los diferentes niveles administrativos en condiciones paritarias, así como en la representación de la Dirección General en los viajes oficiales.

**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**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 7	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

Identificación de actuaciones previstas:

Análisis de la repercusión por razón de género en el sistema tributario.

#### **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 sexo, 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 2016, el número total de declaraciones fue de 19.621.728.

De esas, alrededor de 10,92 millones (el 56 por ciento) correspondieron a hombres y el resto 8,70 millones (el 44 por ciento) a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por sexo, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las “Individuales” y las “Conjuntas monoparentales”, el sexo que se toma es el del declarante. Sin embargo, en las “Conjuntas casados”, se ha optado por clasificarlas según el sexo del percceptor principal de la renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa el sexo del percceptor de mayor renta.

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

Total declaraciones 2016	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
<i>Número de declaraciones</i>	19.621.728	10.920.246	8.701.482
<i>Número total de hijos declarados</i>	12.276.215	6.777.888	5.498.327
<i>Número de declaraciones con hijos</i>	7.659.646	4.169.474	3.490.172
<i>Número medio de hijos</i>	1,60	1,63	1,58
<i>Número de titulares de la declaración</i>	23.006.117	13.834.416	9.171.701
<i>Número de declaraciones con deducción por maternidad</i>	831.963	82.973	748.990
<i>Número de declaraciones con deducción por descendiente o ascendiente con discapacidad</i>	313.398	180.860	132.538
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa o asimilada</i>	643.041	378.012	265.029
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría general</i>	582.131	341.676	240.455
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría especial</i>	52.492	35.328	17.164
<i>Rendimiento medio del trabajo</i>	20.558	23.122	17.251
<i>Rendimiento medio del capital mobiliario</i>	1.201	1.339	1.033
<i>Media de las rentas derivadas de los bienes inmuebles no afectos a activ. económicas</i>	1.583	1.468	1.732
<i>Rendimiento medio de actividades económicas</i>	9.917	10.728	8.386
<i>Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas</i>	20.549	23.189	17.149
<i>Media del mínimo personal (1)</i>	5.993	6.044	5.930
<i>Media del mínimo por descendiente</i>	3.132	3.302	2.930
<i>Media de los mínimos personal y familiar</i>	7.844	7.984	7.668
<i>Media de las reducciones de la Base imponible general</i>	2.804	3.087	2.147
<i>Deducción media por vivienda habitual</i>	664	666	660
<i>Aportación media a planes de pensiones</i>	1.724	1.832	1.571

Total declaraciones 2016	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
<i>Deducción media por maternidad</i>	912	739	931
<i>Deducción media por descendientes o ascendientes con discapacidad a cargo</i>	1.048	1.072	1.015
<i>Deducción media por familia numerosa o asimilada</i>	981	1.031	908
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría general</i>	893	931	839
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría especial</i>	1.926	1.998	1.777

Fuente:AEAT

Declaraciones conjuntas casados 2016	Sexo(*)		
	Total	Varón	Mujer
<i>Número de declaraciones</i>	3.384.389	2.914.170	470.219
<i>Número total de hijos declarados</i>	2.869.433	2.381.357	488.076
<i>Número de declaraciones con hijos</i>	1.663.636	1.377.652	285.984
<i>Número medio de hijos</i>	1,72	1,73	1,71
<i>Número de titulares de la declaración</i>	6.768.778	5.828.340	940.438
<i>Número de declaraciones con deducción por maternidad</i>	126.113	77.072	49.041
<i>Número de declaraciones con deducción por descendiente o ascendiente con discapacidad</i>	120.312	103.364	16.948
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa o asimilada</i>	229.152	189.959	39.193
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría general</i>	199.579	164.728	34.851
<i>Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría especial</i>	29.547	25.215	4.332
<i>Rendimiento medio del trabajo</i>	22.446	23.260	16.778
<i>Rendimiento medio del capital mobiliario</i>	1.052	1.073	921
<i>Media de las rentas derivadas de los bienes inmuebles no afectos a activ. económicas</i>	1.306	1.292	1.400
<i>Rendimiento medio de actividades económicas</i>	7.899	8.726	5.052
<i>Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas</i>	22.618	23.556	16.675
<i>Media del mínimo personal (1)</i>	6.530	6.624	5.951
<i>Media del mínimo por descendiente</i>	5.008	5.015	4.977
<i>Media de los mínimos personal y familiar</i>	10.554	10.460	11.134
<i>Media de las reducciones de la Base imponible general</i>	3.525	3.555	3.327
<i>Deducción media por vivienda habitual</i>	769	760	825
<i>Aportación media a planes de pensiones</i>	1.708	1.783	1.255
<i>Deducción media por maternidad</i>	813	728	947
<i>Deducción media por descendientes o ascendientes con discapacidad a cargo</i>	1.209	1.211	1.201
<i>Deducción media por familia numerosa o asimilada</i>	1.249	1.256	1.217
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría general</i>	1.116	1.118	1.104
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría especial</i>	2.150	2.154	2.127

Fuente:AEAT (\*) Se atiende al sexo del principal perceptor de renta

Declaraciones conjuntas monoparentales 2016	Sexo(*)		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	544.421	131.071	413.350
Número total de hijos declarados	800.266	188.819	611.447
Número de declaraciones con hijos	544.421	131.071	413.350
Número medio de hijos	1,47	1,44	1,48
Número de titulares de la declaración	544.421	131.071	413.350
Número de declaraciones con deducción por maternidad	66.304	958	65.346
Número de declaraciones con deducción por descendiente o ascendiente con discapacidad	24.181	4.715	19.466
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa o asimilada	48.975	9.411	39.564
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría general	39.741	8.122	31.619
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría especial	3.571	637	2.934
Rendimiento medio del trabajo	20.299	23.249	19.342
Rendimiento medio del capital mobiliario	642	897	568
Media de las rentas derivadas de los bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	1.196	1.206	1.193
Rendimiento medio de actividades económicas	10.970	12.329	10.352
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.072	22.994	19.106
Media del mínimo personal (1)	5.581	5.586	5.579
Media del mínimo por descendiente	3.590	3.033	3.767
Media de los mínimos personal y familiar	9.689	9.068	9.886
Media de las reducciones de la Base imponible general	2.280	2.409	2.247
Deducción media por vivienda habitual	668	641	678
Aportación media a planes de pensiones	1.336	1.520	1.277
Deducción media por maternidad	882	908	881
Deducción media por descendientes o ascendientes con discapacidad a cargo	1.132	1.084	1.143
Deducción media por familia numerosa o asimilada	1.090	1.052	1.098
Deducción media por familia numerosa de categoría general	1.009	975	1.018
Deducción media por familia numerosa de categoría especial	1.880	1.868	1.883

Fuente:AEAT (\*) Se atiende al sexo del progenitor

Declaraciones individuales 2016	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	15.692.918	7.875.005	7.817.913
Número total de hijos declarados	8.606.516	4.207.712	4.398.804
Número de declaraciones con hijos	5.451.589	2.660.751	2.790.838
Número medio de hijos	1,58	1,58	1,58
Número de titulares de la declaración	15.692.918	7.875.005	7.817.913
Número de declaraciones con deducción por maternidad	639.546	4.943	634.603
Número de declaraciones con deducción por descendiente o ascendiente con discapacidad	168.905	72.781	96.124
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa o asimilada	364.914	178.642	186.272
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría general	342.811	168.826	173.985
Número de declaraciones con deducción por familia numerosa de categoría especial	19.374	9.476	9.898

Declaraciones individuales 2016	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
<i>Rendimiento medio del trabajo</i>	20.138	23.065	17.164
<i>Rendimiento medio del capital mobiliario</i>	1.251	1.450	1.061
<i>Media de las rentas derivadas de los bienes inmuebles no afectos a activ. económicas</i>	1.673	1.563	1.775
<i>Rendimiento medio de actividades económicas</i>	10.712	11.739	9.076
<i>Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas</i>	20.096	23.050	17.074
<i>Media del mínimo personal (1)</i>	5.892	5.837	5.948
<i>Media del mínimo por descendiente</i>	2.514	2.428	2.597
<i>Media de los mínimos personal y familiar</i>	7.195	7.049	7.342
<i>Media de las reducciones de la Base imponible general</i>	1.890	2.108	1.618
<i>Deducción media por vivienda habitual</i>	643	638	648
<i>Aportación media a planes de pensiones</i>	1.740	1.853	1.607
<i>Deducción media por maternidad</i>	935	887	935
<i>Deducción media por descendientes o ascendientes con discapacidad a cargo</i>	921	875	957
<i>Deducción media por familia numerosa o asimilada</i>	797	792	802
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría general</i>	750	746	753
<i>Deducción media por familia numerosa de categoría especial</i>	1.592	1.592	1.592

Fuente:AEAT

Por otra parte, conviene recordar que mediante la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se ha modificado la deducción por maternidad regulada en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, incrementándose el incentivo fiscal cuando se soporten gastos por la custodia del hijo o hija menor de 3 años en guarderías o centros educativos autorizados, lo que no solo va a estimular la incorporación de la mujer al mercado laboral sino que, al tenerse en cuenta tales gastos, contribuirá a la conciliación de la vida familiar y laboral.

A estos efectos, se entenderán por gastos de custodia las cantidades satisfechas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matrícula de dichos menores, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos y no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos.

Dicho incremento puede alcanzar hasta un máximo de 1.000 euros anuales adicionales teniendo como límite para cada hijo o hija la menor de las siguientes cuantías: las cotizaciones sociales devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción o el importe total del gasto no subvencionado satisfecho en el período impositivo a la guardería o centro educativo en relación con dicho menor.

Respecto de este incremento, no cabe su percepción anticipada debiendo esperarse a la declaración anual del Impuesto.

### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 931P:** Control interno y contabilidad Pública

**CENTRO GESTOR:** Intervención General de la Administración del Estado

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa abarca dos grandes áreas de actuación de la Intervención General de la Administración del Estado, perfectamente diferenciadas:

a) El Control Interno. Se ejerce a través de las funciones reguladas en los artículos 140 y siguientes de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el Real Decreto 2188/1995, que desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado: función interventora, control financiero permanente y auditoría pública.

b) Contabilidad Pública. El artículo 119 de la Ley General Presupuestaria establece que “las entidades integrantes del sector público estatal deberán aplicar los principios contables que correspondan, tanto para reflejar toda clase de operaciones, costes y resultados de su actividad, como para facilitar datos e información con trascendencia económica”.

Estas funciones se vienen proyectando y realizando con la finalidad última de la colaboración activa al servicio de una Administración Pública, que responda en sus actuaciones a los principios de legalidad y eficacia a través de los siguientes objetivos:

- Mejorar progresiva y sistemáticamente los sistemas y procedimientos de información económico-financiera en el Sector Público Estatal.
- Proporcionar instrumentos que ayuden a mejorar la toma de decisiones en la gestión pública.
- Fortalecimiento de los mecanismos de control por dos vías: mejorando y perfeccionando las técnicas de realización y abarcando un mayor número de agentes y áreas a controlar.
- Aumentar la coordinación y colaboración con los otros dos niveles del Sector Público: las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales
- Fortalecer la colaboración con los Organismos de la Unión Europea, avanzando en la definición y práctica del principio de subsidiariedad en el ejercicio del control de las ayudas y subvenciones concedidas con cargo al presupuesto comunitario

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el valor económico de los informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas están vinculadas con las Medidas 80 y 217.

La Medida 80 establece la necesidad de detectar dificultades en identificar acciones que permitan promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.

Para el logro del resultado deseado, se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y decisión política, órganos de gestión y comisiones del Centro Directivo, realizando un seguimiento estadístico de dicha participación

La Medida 217 tiene por objeto incrementar el valor económico de los informes de impacto vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio de cada programa presupuestario en esta materia.

Para el logro del resultado deseado se analizará el contexto y se pondrán las bases que permitan obtener información con relevancia en cuanto al impacto de género en los controles sobre los beneficiarios de subvenciones.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Medida 80: En los últimos años se aprecia una presencia cada vez más importante de las mujeres en puestos de responsabilidad en el Centro Directivo, así como una cada vez mayor presencia en órganos de decisión económica.

Medida 217: Actualmente no hay nada ninguna estadística que permita obtener información relevante en relación con esta materia.

### Previsión de resultados

En relación con la Medida 80: Impulsar la no discriminación por razones de género en la designación de puestos de trabajo.

En relación con la Medida 217: Los análisis estadísticos serán llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad y con ello contribuir a la mejora de la calidad y disponibilidad de



los informes de impacto de género de proyectos normativos y planes de especial relevancia.

**PROGRAMA 931Q:** Control y Supervisión de la Política Fiscal

**CENTRO GESTOR:** Autoridad Independiente de responsabilidad Fiscal.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa es llevar a cabo el control y supervisión de la política fiscal con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo por las Administraciones Públicas del principio de estabilidad presupuestaria, recogido en el artículo 135 de la Constitución Española.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el "valor económico" de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario

#### Identificación de actuaciones previstas

No se identifican actividades de este programa presupuestario vinculadas directamente con medidas incluidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

No obstante, la actuación que se detalla a continuación pudiera ser acometida por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF), en su caso, como estudio encargado por el Gobierno de la Nación en el marco de lo previsto por el art. 5 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, valorándose su dimensión y profundidad.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida

La AIReFse creó por Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, como un ente de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada, que ejerce sus funciones con autonomía e independencia funcional respecto de las Administraciones Públicas.

Su objeto es velar por el estricto cumplimiento por las Administraciones Públicas de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera mediante la evaluación continua del ciclo presupuestario, del endeudamiento público, y el análisis de las previsiones económicas.

La AIREF ejerce sus funciones en todo el territorio español de forma única y exclusiva y con respecto a todos los sujetos integrantes del sector público en los términos previstos en el artículo 2 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, a través de informes, opiniones y estudios, en los términos dispuestos en su Ley de creación.

Los informes y opiniones que debe realizar la AIREF, según lo previsto en el Capítulo II de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, son los siguientes:

- Informe sobre las previsiones macroeconómicas.
- Informe metodología cálculo las previsiones tendenciales de ingresos y gastos y la tasa referencia crecimiento.
- Informe sobre el proyecto de Programa de Estabilidad.
- Informe sobre el análisis de la ejecución presupuestaria, deuda pública y de la regla del gasto.
- Informe sobre el establecimiento de objetivos individuales para las Comunidades Autónomas.
- Informe sobre los planes económicos financieros y planes de reequilibrio de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas.
- Informe sobre los proyectos y líneas fundamentales de presupuestos de las Administraciones de las Administraciones Públicas.
- Informe sobre la concurrencia de las circunstancias excepcionales a las que hace referencia el artículo 11.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Informe sobre la aplicación de los mecanismos de corrección previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Opinión sobre el índice de revalorización de las pensiones.
- Opinión sobre el factor de sostenibilidad.

Estos informes y opiniones carecen de relevancia desde el punto de vista de género, ya que analizan variables macroeconómicas y macro presupuestarias que no alcanzan, en su análisis, a políticas, programas y/o áreas concretas de gastos e ingresos, que permitan medir y analizar impactos diferenciados para mujeres y hombres.

Por otro lado, el Gobierno de la Nación asumió el compromiso de llevar a cabo una revisión y evaluación del gasto público, y así lo recogió expresamente en el Programa de Estabilidad 2017-2020. Este proceso de revisión del gasto público comprenderá varios años, y se está llevando a cabo por áreas específicas de gasto, según Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de junio de 2017, por el que se formaliza el proceso de revisión del gasto de subvenciones de las Administraciones Públicas. Dicho acuerdo encargó a la AIREF la realización del estudio de revisión del gasto en subvenciones del conjunto de Administraciones Públicas en 2018 y se prevé continuar con el proyecto en 2019.

Si bien ninguno de los proyectos en que se ha concretado esta revisión del gasto en subvenciones incluye expresamente el mandato de evaluar aquellas políticas de gasto desde el punto de vista de la igualdad de género, la AIREF tendrá en cuenta la perspectiva de género en la medida de lo posible y cuando esta sea de aplicación en estas evaluaciones. Sería conveniente, no obstante, que si en sucesivas propuestas de revisión de gasto se deseara que se realizase una evaluación específica de esta cuestión, así se mencionara expresamente en el mandato.

#### Previsión de resultados

En el ámbito de la actividad propia de la AIREF de emisión de informes e opiniones tasados por la Ley, no se prevén resultados relevantes desde el punto de vista de género

**PROGRAMA 932A:** Aplicación del sistema tributario estatal  
**CENTRO GESTOR:** Agencia Estatal de Administración Tributaria

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad de este programa es el fomento del cumplimiento voluntario por parte de la ciudadanía de sus obligaciones fiscales con el fin de garantizar la equidad y la generalidad en la contribución a las cargas públicas.

Para 2019, la Agencia Tributaria, a través del establecimiento de objetivos específicos de forma coordinada y conjunta por los diferentes niveles de la organización, mantiene sus grandes líneas estratégicas de actuación: la asistencia a los y las contribuyentes y las actuaciones preventivas dirigidas a la mejora del cumplimiento en periodo voluntario, la minimización de los costes indirectos asociados a dicho cumplimiento, y la lucha contra los incumplimientos tributarios y el fraude fiscal mediante actuaciones de control tributario y aduanero.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

Los principales objetivos de este programa presupuestario derivados del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, son los siguientes:

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivo 5	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.
Eje 4/Objetivo 1	81	Diseño de una herramienta que permita sistematizar la recogida de datos periódicos sobre la presencia

		de mujeres y hombres en los altos cargos de la Agencia Tributaria.
Eje 7/Objetivo 3	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 AGE.

#### 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 del Departamento de Recursos Humanos en el marco del programa 932A:

*Medidas de presencia equilibrada en los órganos de selección y en las comisiones de valoración (artículo 53 LOIEMH).*

En cumplimiento de dicho precepto, hay que señalar que, en la composición de los órganos de selección, se ha mantenido el principio de equilibrio mujeres y hombres.

*Realización del estudio de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público (artículo 55 de la LOIEMH).*

En las respectivas convocatorias de los procesos selectivos de acceso al empleo en la Agencia Tributaria se ha hecho constar lo siguiente:

“ La presente convocatoria tiene en cuenta el 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, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo y especialidad cuyos procesos selectivos se convocan por la presente Resolución (...).”

*Medidas de sensibilización en materia de igualdad:*

En los últimos años, en la Agencia Tributaria también se vienen realizando diversas actuaciones de concienciación de su personal en materia de igualdad, entre las que destaca la difusión de información.

Así, el día internacional de la no violencia contra la mujer (25 de noviembre) y el día internacional de la mujer (8 de marzo), se publican en la Oficina Virtual del Empleado, textos o imágenes, o ambas cosas, que recuerdan y resaltan su importancia.

*Medidas de formación en materia de igualdad:*

Incorporación de manera generalizada de la formación en materia de igualdad.

Desde el año 2007, la Agencia Tributaria viene desarrollando diversas acciones formativas en materia de igualdad, habiéndose incrementado paulatinamente el número de empleados públicos a los que se imparte tal formación, con el objetivo de abarcar a la totalidad del personal de la misma. Así, en el año 2017: se impartió un curso de formación, denominado “Curso básico de igualdad de género”, en la modalidad e-learning, dirigido a 348 empleados públicos.

A partir de ese año 2017, la formación en igualdad se considera prioritaria, y se establece el objetivo de que alcance a todos los empleados públicos de la Agencia Tributaria.

*Medidas de conciliación:*

La Agencia Tributaria trata de fomentar que todos los empleados públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa vigente en la materia.

A través de la formación y sensibilización del personal que presta servicios en la Agencia Tributaria, se pretende que la utilización de los instrumentos de conciliación, favorezcan la plena integración de las mujeres en todos los niveles de la organización.

La Agencia Tributaria realiza estudios estadísticos sobre la utilización de las siguientes medidas, analizando datos, al objeto de evaluar actuaciones a realizar.

En concreto, se analizan las siguientes medidas:

1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida.
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.
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.
11. 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.
17. 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

*Medidas incluidas en los Planes Generales de Ayudas de Acción Social de la Agencia Tributaria.*

En los planes que se publican anualmente, se vienen contemplando algunas medidas que inciden en materia de igualdad.

Tales medidas son las siguientes:

- Ayuda para el cuidado de hijos menores de tres años.
- Ayudas por violencia por razón de género: en estos casos, se contemplan ayudas por gastos de procedimientos judiciales, ayudas por la realización de tratamientos psicoterapéuticos de la empleada pública y de sus hijos, y ayudas por alquiler de vivienda.
- Ayudas para personas con discapacidad o con dependencia.

*Provisión de puestos de trabajo:*

En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa en la valoración de méritos, el destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o el cuidado de un familiar.

También se incluye la posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en un mismo municipio, puedan condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos lo obtengan.

*Medidas de diálogo social:*

Se ha constituido en la Agencia Tributaria una Comisión de Igualdad, que se reúne con regularidad, con el objeto de analizar datos y debatir propuestas que afecten a la aplicación del principio de igualdad en su ámbito.

Asimismo, se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de las competencias del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales en el marco del programa 932A:

*Medidas de análisis de datos con perspectiva de género en la prestación de servicios de información y asistencia:*

La Agencia Tributaria propone diagnosticar el porcentaje de utilización de hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia al contribuyente.

Particularmente, se pretende conocer el grado de utilización de la Sede electrónica de la Agencia Tributaria con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplimentan trámites tributarios a través de medios electrónicos.

Igualmente se va elaborar un informe sobre el análisis de las fuentes de información disponibles para conocer los contribuyentes que reciben asistencia presencial para la confección de la declaración de IRPF, a fin de determinar el porcentaje de hombres y mujeres que reciben dicha asistencia.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción 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 de la Agencia Tributaria. Estas estadísticas, y el análisis de las mismas, se realizan con regularidad.

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: Durante el año 2018, se prevé la impartición de acciones formativas dirigidas a un total de 7.500 empleados públicos. En lo que va de año ya se han impartido los siguientes cursos:

Curso iniciado el 20 de febrero, dirigido a 431 alumnos.

Curso iniciado el 6 de marzo, dirigido a 412 alumnos.

Curso iniciado el 3 de abril, dirigido a 408 alumnos.

Curso iniciado el 17 de abril, dirigido a 398 alumnos.

Hasta final de 2018, se prevé la impartición del curso, aproximadamente, a otros 5.600 empleados públicos.

- Procesos selectivos que incorporan temas relativos a Políticas de Igualdad de Género. Los procesos selectivos que convoca la Agencia Tributaria., incorporan temas relativos a políticas de igualdad de género y contra la violencia de género.

- Porcentaje de utilización de la Sede electrónica de la Agencia Tributaria por hombres y mujeres.
- Porcentaje de recepción de la asistencia presencial en campañas de Renta por hombres y mujeres.
- Porcentaje de utilización de los permisos de conciliación de la vida familiar y laboral, por mujeres y hombres.
- Número de solicitudes de ayudas del plan de acción social relativas a violencia de género.
- Porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos, y en los puestos de trabajo de los niveles más altos de la entidad.

Previsión de resultados:

Mayor concienciación y sensibilización de los empleados públicos de la Agencia Tributaria y de su personal directivo en materia de igualdad de género, y frente a la discriminación por razón de sexo.

Avance en el cumplimiento de los objetivos de este programa en materia de igualdad y avance en materia de conciliación.

Detección de posibles desigualdades en la utilización de los servicios de información y asistencia por razón de sexo.

**PROGRAMA 932M:** Gestión del catastro inmobiliario

**CENTRO GESTOR:** Dirección general del Catastro

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo básico del programa es la formación y el mantenimiento del Catastro inmobiliario, lo que se traduce esencialmente en la incorporación al mismo de los bienes inmuebles y, en su caso, las alteraciones de sus características, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario (TRLCI), y en otras normas que complementan la regulación en esta materia.

La ejecución del programa persigue alcanzar los siguientes objetivos:

- Actualización de la información catastral, como instrumento de lucha contra el fraude.
- Adaptación de los valores catastrales de los inmuebles al mercado.
- Consolidación del Catastro digital. Extensión de la Administración Electrónica.
- Refuerzo de la colaboración con agentes externos.
- Mejora de la calidad de los servicios catastrales.



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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/objetivo 2	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.
Eje 7/objetivo 3	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 continúa de la Administración General del Estado.

### Identificación de actuaciones previstas

Realizar un análisis de datos con perspectiva de género en el contexto de la programación establecida para la consecución de dos de los objetivos estratégicos de la Dirección General del Catastro, como son:

- Mejora de la calidad de los servicios catastrales.
- Consolidación del Catastro digital. Extensión de la Administración Electrónica.

Por lo que respecta a la medida 206 del PEIO (acceso a la información), se propone estudiar el acceso a la información catastral desde una triple vertiente (presencial, telefónica, Web) para diagnosticar el porcentaje de participación entre hombres y mujeres en:

- Los servicios de información y asistencia al contribuyente presenciales en las Gerencias del Catastro.
- La Línea Directa del Catastro (LDC) para conocer el grado de utilización de este servicio telefónico, realizando una tipificación de la llamada por parte del teleoperador.
- La Sede Electrónica del Catastro (SEC), en determinados servicios y procedimientos catastrales.

El objetivo es doble: por un lado estadístico y, por otro, identificar, en su caso, posibles brechas en la utilización de los servicios de información y asistencia tributaria, y de adoptar, si procede, medidas tendentes a reducirlas.

En relación con la medida 208 del PEIO (formación se contempla la posibilidad de incorporar un apartado sobre la igualdad en el programa de los cursos que organiza este Centro Directivo en materia sectorial, si del análisis del punto anterior se detecta alguna brecha de igualdad en los servicios y procedimientos catastrales.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La condición de hombre o mujer no es dato necesario para la gestión catastral, por lo que la Base de Datos de Catastro contiene apellidos, nombre, domicilio y documento de identidad de los titulares catastrales, representantes etc, pero no datos de sexo.

Con respecto al análisis de impacto de género, cabe destacar la modificación normativa llevada a cabo por el TRLCI en cuanto a la titularidad catastral se refiere (artículo 9 TRLCI). Con anterioridad a la citada modificación normativa se seguían las reglas de prelación del sujeto pasivo del IBI. En este aspecto, es imprescindible indicar que si la titularidad catastral la otorgaba un derecho que ostentaban sobre el mismo bien inmueble un hombre y una mujer, se incorporaba como titular catastral tan sólo al hombre, y la mujer, aun siendo también titular catastral, no figuraba nominativamente en la base de datos catastral. Desde el año 2004, se incorporan a todos y cada uno de los titulares catastrales que ostentan cualquiera de los derechos (propiedad; concesión administrativa; superficie y usufructo) que otorgan la condición de titularidad catastral, bien sea en pro indiviso o no, lo que expresamente impacta en la igualdad entre el hombre y la mujer.

Para canalizar esta información de incorporación de cotitularidades y obtener un Catastro completo, que cumpla con su misión y de respuesta a los principios de generalidad y justicia tributaria, se realizó un mantenimiento pro activo, eliminando cargas administrativas al ciudadano, canalizando esta información con las comunicaciones realizadas por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).

A continuación, y a modo estadístico se refleja el número de mujeres y de hombres que constan como titulares catastrales en la base de datos catastral:

Nº mujeres titulares	Nº hombres titulares
13.500.000	13.100.000

En el Catastro Inmobiliario constan 77,9 millones de bienes inmuebles inscritos, y de un total de 26.600.000 de personas físicas dadas de alta como titulares catastrales en nuestra base de datos (con independencia del derecho que les otorgue la titularidad), 13.500.000 son mujeres y 13.100.000 son hombres. Es decir, el 50,75 por 100 de las personas físicas titulares catastrales son mujeres.

En relación con la medida 206, actualmente el Catastro no puede conocer el grado de utilización de los servicios que presta, bien presencialmente bien telefónicamente, distinguiendo si es hombre o mujer el que demanda el servicio. Por otra parte, la realidad es que no sólo el ciudadano (hombre o mujer) demanda los servicios catastrales, sino que la información catastral es fuertemente demandada por otras Administraciones públicas, Juzgados y Tribunales, Notarios y Registradores, gestores de la propiedad, empresas privadas etc. En estos últimos casos el análisis de dicha información, según el género del solicitante, quedaría desvirtuado.

Se ha planteado a la Subdirección General de Procedimientos y Atención al Ciudadano y a la Subdirección General de Estudios y Sistemas de la Información de la Dirección General del Catastro realizar un diagnóstico de las herramientas disponibles o necesarias para conocer el grado de utilización de los servicios catastrales, con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres, lo que incluye averiguar qué servicios y/o procedimientos son "mejores o accesibles" para estudiar dicho grado de utilización y el desarrollo de herramientas que permitan conocer esta información.

En cuanto a la utilización de los servicios Web se pueden realizar determinadas series que analicen el grado de participación entre hombres y mujeres mediante el cruce con tablas (de la AEAT), que si incluyen la condición de hombre o mujer ligada a los titulares.

Respecto de la medida es necesario reflejar que la formación del Catastro está dentro del ámbito de competencia de la Subsecretaría de Hacienda y del Instituto de Estudios Fiscales. Desde el programa presupuestario de la Dirección General del Catastro sólo se gestionan las indemnizaciones que por razón del servicio se destinan a los funcionarios públicos para hacer frente a los gastos que la formación presencial conlleva (dietas y desplazamientos).

No obstante, cabe indicar en este apartado, aunque no sea objeto de estudio por no tener un concepto presupuestario específico en el programa de la Dirección General del Catastro, lo siguiente:

- En colaboración con el Instituto de Estudios Fiscales, el Catastro realiza acciones formativas on-line, lo que permite incrementar el número de personas que acceden a estas acciones formativas y adaptarse a situaciones personales del alumnado (por su flexibilidad y dinamismo), lo que redundará en una igualdad de oportunidades.
- Por lo que se puede referir a la selección de nuevos funcionarios y funcionarias catastrales, los procesos selectivos cumplen con la perspectiva de género garantizando la paridad en los Tribunales de Selección que se constituyen, e incorporan en los temarios de los procesos selectivos temas específicos en materia

#### Previsión de resultados

En lo relacionado con el acceso a la información, se pretende mejorar, si se detecta alguna brecha en la utilización de los servicios de atención al ciudadano, el acceso de las mujeres al uso de la información catastral y asistencia tributaria, bien sea presencial, telefónica o Web.

En cuanto a la formación, en el caso de que se detecte una brecha por razón de género en el análisis del punto anterior, se plantea formar a los empleados públicos del Catastro sobre las mejoras implementadas en materia sectorial que afecten directa o indirectamente a la igualdad de género, así como mejorar su conocimiento de tal forma que colaboren en la búsqueda de nuevas vías para el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad.



## **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

**924M** Elecciones y Partidos Políticos



**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.

El órgano encargado de la ejecución de este Programa, en el Ministerio del Interior, es la Subsecretaría.

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
- La mejora del 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	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 AGE

## 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 en prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua del Ministerio.

En concreto, hay que señalar que las previsiones para el próximo ejercicio se centran en el mantenimiento y 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.

Otra de las actuaciones previstas para el próximo ejercicio es llevar a cabo cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos al personal del Departamento. Se pretende utilizar la metodología on-line para favorecer una amplia cobertura de la demanda de formación en esta materia. El número de ediciones dependerá finalmente del presupuesto existente en materia de formación.

### **C) Análisis del Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El porcentaje de mujeres entre el personal al servicio del Ministerio del Interior (excluido personal de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y área de centros penitenciarios), supone un 61.56% (datos procedentes del boletín estadístico del RCP de 01 de julio de 2017)<sup>4</sup>. Su distribución es la siguiente:

<b>MINISTERIO DEL INTERIOR</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
Personal Funcionario	3.280	5.197	8.477	61,31
Personal Laboral	478	781	1.259	62,03
Otro personal	53	126	179	70,39
<b>Total</b>	<b>3.811</b>	<b>6.104</b>	<b>9.915</b>	<b>61,56</b>

4

[http://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/CDI/Empleo\\_Publico/Boletin\\_rcp/bol\\_semestral\\_201707\\_completo\\_v4%20acc.pdf](http://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/bol_semestral_201707_completo_v4%20acc.pdf)



Previsión de Resultados

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.

**PROGRAMA 131N:** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Policía y Dirección General de la Guardia Civil

**A) Contenido y finalidad del programa**

La especificidad de las enseñanzas que tienen que recibir las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones, requiere la ejecución de este Programa, prestando especial atención en los aspectos formativos en lo referente a las materias sobre Violencia de Género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

**B) Identificación de los Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia que ayuden a su prevención
Eje 3/ Objetivo 2	70	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
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad
Eje 3/ Objetivo 2	72	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"
Eje 3/ Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las 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 e impulsando la formación especializada de los

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

#### Dirección General de la Policía Nacional

La principal finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es la de favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como la de proporcionar una mayor cualificación y formación de los funcionarios policiales en materia de violencia de género a través de cursos de especialización que permitan erradicar una de las principales lacras que afectan a la sociedad actual a nivel mundial. Estos cursos se seguirán desarrollando a lo largo de 2019.

En ese sentido, cabe recordar las principales actuaciones formativas realizadas por este Centro Directivo en esta materia durante los años 2017 y 2018 (previsión), que se reflejan en el siguiente cuadro:

ACTIVIDAD FORMATIVA REALIZADA EN 2017	LUGAR	ALUMNOS	Presupuesto realizado
17157 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	VIGO	23	717,00
16987 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	41	690,00
16861 - VII Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	MADRID - CENTRALIZADO	45	62.352,20
16697 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	SANTANDER	17	708,00
16658 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	EIVISSA	18	330,00
16540 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	MÁLAGA	21	270,00
16523 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	ZARAGOZA	54	830,00
16087 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	46	2.766,30
16072 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	SEVILLA	41	690,00
15837 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	CÁCERES	20	840,00

ACTIVIDAD FORMATIVA REALIZADA EN 2017	LUGAR	ALUMNOS	Presupuesto realizado
15660 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	MÁLAGA	39	690,00
15626 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	ZARAGOZA	29	675,00
15618 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	VALENCIA	56	660,00
15324 - VI Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	MADRID - CENTRALIZADO	45	56.185,20
Externo Formación en igualdad de oportunidades. Aplicación práctica FCSE	MINISTº SANIDAD S.S. E IGUALDAD-Teleformación	386	-
<b>TOTALES</b>		<b>881</b>	<b>128.403,70</b>

ACTIVIDAD FORMATIVA REALIZADA EN 2018	LUGAR	ALUMNOS	Presupuesto realizado
17716 - IX Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO - MADRID (realizado)	39	65.556,00
17636 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	GRANADA (realizado)	30	1.020,00
17475 - VIII Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO - MADRID (realizado)	47	69.513,80
17345 - Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	SEVILLA (realizado)	64	620,00
Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO - MADRID	40	30.000,00
Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO - MADRID	40	30.000,00
Curso de especialización en Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO - MADRID	40	30.000,00
Jornadas primeras actuaciones básicas en violencia doméstica, de género y sexual	DESCENTRALIZADO -VARIAS SEDES - 20 ediciones	650	19.804,00
Externo Formación en igualdad de oportunidades. Aplicación práctica FCSE	MINISTº SANIDAD S.S. E IGUALDAD-Teleformación	386	-
<b>TOTALES</b>		<b>1.336</b>	<b>246.513,80</b>

### Dirección General de la Guardia Civil

Como actuaciones previstas para el 2019, 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 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 (medida 208).
- 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. (medidas 208 y 209).

- 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. (medidas 1 y 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. (medida 62).

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico):

#### Dirección General de la Policía Nacional

Desde 1979, año en que se produjo la incorporación de la mujer al Cuerpo Nacional de Policía, ésta viene siendo progresiva y las nuevas promociones van mostrando un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo. Así, a 1 de enero de 2018, el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es el que se expone en el siguiente cuadro:

Categoría	TOTAL EFECTIVOS	HOMBRE	MUJER	% participación de la mujer
COMISARIO PRINCIPAL	4	4	0	0,00
COMISARIO	8	7	1	12,50
FACULTATIVO	2	1	1	50,00
INSPECTOR JEFE	86	73	13	15,12
INSPECTOR	131	96	35	26,72
TÉCNICO	7	3	4	57,14
SUBINSPECTOR	51	45	6	11,76
OFICIAL DE POLICÍA	64	46	18	28,13
POLICÍA	177	137	40	22,60
<b>TOTAL</b>	<b>530</b>	<b>412</b>	<b>118</b>	<b>22,26</b>
ALUMNOS ESCALA EJECUTIVA ÁVILA	170	108	62	36,47
ALUMNOS ESCALA BÁSICA ÁVILA	2.619	2.041	583	22,26
<b>TOTAL</b>	<b>2.789</b>	<b>2.149</b>	<b>645</b>	<b>23,13</b>

#### Dirección General de la Guardia Civil

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%, en el año 2013 fue del 17,79%, en 2014 el 17,30 %, en 2015 el 17,43%, en 2016 el 18,18% y en 2017 se alcanzó el 19,15 % (Datos del 2017 disponibles al haber finalizado ya esta fase del proceso selectivo).

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, en los últimos años viene oscilando entre el 9,74% y el 12%. El 2016 fue del 12,10 %.

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

##### Dirección General de la Policía Nacional

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto POSITIVO desde el punto de vista de género y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

##### Dirección General de la Guardia Civil

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: 19,15%.
- Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 12,10 %.
- Mujeres escala superior/nº de alumnas: 11,41%.

En resumen, se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, destacando el número de alumnas de la Escala de Cabos y Guardias, cuyo aumento es superior a dos puntos porcentuales, y 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, mediante la Subdirección General de Protección Internacional, 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 9 del Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, a la Subdirección General de Protección Internacional le corresponde - 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 Subdirección General de Asilo ejerce 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**

#### Medidas del PEIO 2014 – 2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 2	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
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres 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

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.

Ciertamente, dentro de las víctimas de persecución, las mujeres se encuentran con frecuencia en una situación de especial vulnerabilidad. En este contexto, resulta esencial responder a sus necesidades específicas, ofreciéndoles el apoyo adecuado que precisen, tanto en materia de condiciones de acogida como en la tramitación del procedimiento.

#### Identificación de actuaciones previstas

En el marco jurídico mencionado, se prevé realizar las siguientes actuaciones:

- 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.
- Avanzar en la obtención de datos estadísticos relativos a motivos de género, así como de otros datos estadísticos incluyendo la variable del sexo.

### 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 2016 y 2017 y 2018.

SOLICITUDES DE PROTECCIÓN					
AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2017	13.470	42,44%	18.269	57,56%	<b>31.739</b>
2018*	11.530	44,08%	14.629	55,92%	<b>26.159</b>

(\*) Datos provisionales a 1 de julio

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 2017 y 2018:

CONCESIONES ASILO					
AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2017	236	37,70%	390	62,30%	<b>626</b>
2018*	99	38,08%	161	61,92%	<b>260</b>

(\*) Datos provisionales a 1 de julio

CONCESIONES PROTECCIÓN SUBSIDIARIA					
AÑO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
2017	139	46,25%	2.253	53,75%	<b>4.192</b>
2018*	417	44,50%	520	55,50%	<b>937</b>

(\*) Datos provisionales a 1 de julio

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 calidad, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género, en el procedimiento de protección internacional, así como incrementar la capacidad 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, lo 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, Dirección General de la Policía Nacional y Dirección General de la Guardia Civil

**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.

Desde la perspectiva de género, dicha protección se lleva a cabo reforzando la prevención, detección y asistencia de los casos de Violencia de Género.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, se busca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre 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.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respecto 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.
Eje 3/ Objetivo 1	69	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 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	70	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	71	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 2	72	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 (Sistema VioGén)".
Eje 3 / Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las 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 e impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género
Eje 3/ Objetivo 4	77	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
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la presencia de hombres y mujeres en los puestos de representación y dirección.

#### Identificación de actuaciones previstas

##### Secretaría de Estado de Seguridad

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 un amplio abanico de actuaciones de protección y opciones de asistencia, a fin de evitar el desamparo.

En julio de 2007 se puso en marcha el proyecto denominado "Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género (Sistema VioGén)", en cumplimiento de lo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, "de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género".

Los objetivos del citado Sistema son:

- Aglutinar a las diferentes instituciones públicas que tienen competencias en materia de violencia de género.

- Integrar toda la información de interés que se considere necesaria en esta materia.
- Hacer estimación del riesgo (mediante los formularios VPR y VPER).
- Atendiendo al nivel de riesgo, realizar seguimiento del caso y, si es preciso, proporcionar protección policial a la víctima en todo el territorio nacional.
- Proveer a la víctima de un "Plan de Seguridad Personalizado" con medidas de autoprotección adaptadas e individualizadas.
- Llevar a cabo una labor preventiva, emitiendo avisos, a las diferentes instituciones implicadas, cuando se detecte alguna incidencia o acontecimiento e interés para la protección de la víctima.

Con todas estas funcionalidades, VioGén establece una tupida red de instituciones, recursos e información que facilite el seguimiento y protección, rápida, integral y efectiva de las víctimas de VioGén y de los hijos y/o personas a su cargo, en cualquier parte del territorio nacional.

En el diseño y mejora continua del Sistema VioGén, las actuaciones previstas se centran en la consecución del principal objetivo con el que el Sistema fue concebido, esto es, el tratamiento integral de cada caso de Violencia de Género desde todos los puntos de vista y organismos implicados, aglutinando toda la información y evaluaciones posibles, al objeto de conseguir el diagnóstico más acertado posible de cada víctima para proporcionarles no sólo la protección policial adecuada, sino también el resto de medidas judiciales, asistenciales, etc.

#### Dirección General de la Policía Nacional

La violencia contra las mujeres es un problema generalizado que afecta a todos los países, con independencia de su grado de desarrollo, y se produce en todos los ámbitos de la sociedad.

La comunidad internacional y especialmente la del espacio europeo de la Unión, ha reconocido que el problema de violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos fundamentales y, por tanto, un atentado contra el derecho a la vida, la seguridad, la libertad, la dignidad y a la integridad psíquica y física de la víctima, suponiendo un obstáculo para el desarrollo de toda la sociedad democrática.

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.

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.

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.

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.

Se pretende, por otra parte, 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.

#### Dirección General de la Guardia Civil

La Guardia Civil está excluida del II Plan de Igualdad para la Administración General del Estado. No obstante, esta Institución está trabajando en un Plan de Igualdad específico, mediante la elaboración previa de un diagnóstico de situación de mujeres y hombres donde se aborda cuestiones relativas al ingreso y selección del personal, política de promoción profesional, formación continua, política salarial, conciliación y absentismo.

Por su parte, el Comité para la Igualdad real efectiva de mujeres y de hombres, creado por Resolución de 10 de julio de 2014 con el objetivo de disponer de un conocimiento actualizado y diferenciado de la situación de mujeres y hombres en la Institución, así como formular recomendaciones en materia de igualdad de género, se ha reunido regularmente para analizar estas propuestas y sugerencias, y recomendar, en consecuencia, medidas para compatibilizar la vida profesional y personal de los guardias civiles.

En relación con la medida 51, para favorecer “la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, desde la Guardia Civil se ha impulsado la realización de acciones concretas tales como la “*Guía de aplicación de medidas de conciliación*” mediante la cual se proporciona, con carácter exclusivamente informativo, orientaciones y posibles criterios de aplicación de la normativa de vacaciones, permisos y licencias, de forma que pueda lograrse una mayor coordinación entre los responsables de las diferentes Unidades. Esta Guía es un documento permanentemente actualizado con las modificaciones que en materia de conciliación se aprueben. Otras acciones que se han llevado a cabo y que se van a continuar durante este ejercicio son en el ámbito de formación mediante los Cursos sobre Planes de Igualdad, de formación en Igualdad de oportunidades en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad organizados junto con el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades, y de formador de formadores para diferentes Unidades del Cuerpo.

En relación directa con la medida 58 y que también afecta a la medida 51, se han propuesto y, en su caso, aprobado diversas modificaciones normativas que permitan compatibilizar la vida profesional y personal, al respecto se señalan: la incorporación de la adscripción temporal a un puesto de trabajo para atender a determinadas circunstancias de carácter médico, aplazar las evaluaciones para el ascenso sin que suponga renuncia definitiva, especial atención para la mujer embarazada o de parto en los procesos de selección; que haya paridad entre la mujer y el hombre en los órganos de selección, o facilitar la realización de determinados cursos de forma no presencial.

En concreto, las actuaciones previstas se recogen en el siguiente cuadro:

APROXIMACIÓN MEDIDAS PEIO	ACTUACIÓN
51	Continuar con los trabajos para la elaboración del Plan específico de Igualdad para la Guardia Civil, seguir impulsando la labor del Comité para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Guardia Civil, la permanente actualización de la Guía sobre aplicación de las medidas de Conciliación, y continuar con las

	acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
51 y 58	Incluir propuestas concretas que permitan compaginar la vida familiar y profesional de los miembros de la Guardia Civil en todos los proyectos normativos que se encuentran en fase de tramitación relativos a destinos, a procesos de evaluación de la carrera profesional, a situaciones administrativas especiales por cuidado de familiar u otras circunstancias personales; a funciones y cometidos de determinados empleos, o a cursos de capacitación, formación o perfeccionamiento.
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...).
69-70	De acuerdo con los trabajos efectuados en el seno de la SES, actualizar los protocolos de trabajo incluyendo los sistemas valoración de riesgo y los planes de protección de las víctimas así como su aplicación.
78	Reforzar el desarrollo de la respuesta en materia de trata de seres humanos, impulsando el desarrollo de protocolos y la formación.

De este modo, y en particular referencia a la actuación de la Guardia Civil en relación con la lucha contra la violencia de género y otros delitos que afectan especialmente a las mujeres en tanto su condición femenina (trata de seres humanos o delitos sexuales) la Guardia Civil viene trabajando de manera integral de acuerdo a los siguientes principios generales, sobre los que continuará incidiendo:

- Enfoque multidisciplinar. De acuerdo a sus diferentes capacidades y mediante el empleo combinado de sus especialidades, tales como las de seguridad ciudadana, las de investigación y las de inteligencia criminal.
- Formación, actualización y especialización. Impartiendo formación específica y diferenciada a sus diferentes Unidades, tanto generalistas como de investigación, normalizando procedimientos, elaborando guías y normas de actuación, y constituyendo Unidades especializadas tanto en investigación como en análisis criminal relacionadas con los delitos que afectan a las víctimas de especial vulnerabilidad (Especialistas EMUME desplegados en los Puntos de Atención Especializada PAE,s).
- Coordinación. Con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, tanto de forma directa como a través de los órganos establecidos para garantizar y facilitar la colaboración policial en los diferentes ámbitos territoriales del Estado. También con los Juzgados, Tribunales y el Ministerio Fiscal, especialmente con los dedicados de manera específica a la lucha contra la problemática que afecta a víctimas de especial protección.
- Colaboración institucional. En diferentes ámbitos, con los organismos de las diferentes Administraciones del Estado con competencias en la materia, adquiriendo especial interés las relaciones con los organismos de carácter social o los dedicados de manera específica a la protección de los sectores más vulnerables (Defensor del Menor, Observatorio de Igualdad, Delegación del Gobierno para la violencia de género observatorio de la Infancia...etc).
- Esta colaboración tiene diversas vertientes, como la cotidiana colaboración operativa, la información de proyectos normativos del Parlamento o la participación en la elaboración de protocolos de colaboración inter-institucional.

- Colaboración internacional. En el ámbito eminentemente operativo, a nivel bilateral o a través de los diferentes convenios y organismos de cooperación policial y judicial internacional o supranacional, así como mediante la participación junto con el resto de órganos del Estado en foros de debate y cooperación no específicamente policiales, tales como los relacionados con el seguimiento a los convenios internacionales de Naciones Unidas, de la Unión Europea o del Consejo de Europa suscritos por España.
- Cooperación: Con los sectores sociales y ciudadanos implicados, tales como ONG,s, fundaciones, asociaciones humanitarias o asistenciales, Universidades, grupos de víctimas...etc.
- Otros. Si bien no son campos propios del ámbito policial, se trabaja también por contribuir a:
  - La sensibilización, concienciación, prevención y detección del maltrato.
  - Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres.
  - Coordinar y trabajar en red.
  - Difundir información en virtud de los criterios de transparencia y acceso a la información.

En este sentido, la actuación en materia de violencia de género por parte de la Institución ha venido constituyendo un ámbito principal en su estrategia corporativa. De este modo, y de nuevo, en el Plan Estratégico de la Guardia Civil para los años 2017-2020 se define como una línea estratégica la "*Protección de colectivos vulnerables*", que en razón de su particular situación o características, deben ser objeto de una atención especial en lo que a sus necesidades de seguridad se refiere, para lograr no sólo la respuesta y protección de estos, sino también la labor asistencial y de atención a los mismos.

Dicha línea de trabajo tiene diez objetivos y dieciocho indicadores de seguimiento. Entre los objetivos que específicamente se refieren a la violencia contra las mujeres se encuentran los siguientes:

- Crear espacios de encuentro y de actuación concertada con otros agentes interinstitucionales y sociales.
- Luchar contra la trata de seres humanos.
- Mejorar la respuesta a las demandas de protección y atención de las víctimas de violencia de género.
- Mantener las capacidades de la red de atención especializada para atender las necesidades de los colectivos vulnerables.
- Proseguir la formación especializada en la protección de colectivos vulnerables.
- Impulsar la utilización del sistema VIOGÉN como herramienta de trabajo para la prevención de la violencia de género.

Por ello, la Guardia Civil se propone impulsar decididamente las distintas iniciativas, protocolos, planes e instrucciones que desde el Ministerio del Interior y la Secretaría de

Estado de Seguridad se han puesto en marcha para la protección de estas personas destacando la *protección de las víctimas de violencia de género*, sobre la base de una correcta valoración de su nivel de riesgo y de una eficaz implementación de las medidas de vigilancia y seguimiento.

Para ello, y a partir de la Instrucción 7/2016 de Secretaría de Estado de Seguridad, que establece un nuevo Protocolo para la Valoración Policial del Nivel de Riesgo de Violencia de Género y de Gestión de Seguridad de las víctimas, y que actualiza las anteriores Instrucciones 10/2007, 14/2007 y 5/2008 sobre la actuación policial en materia de violencia de género (VdG), la Guardia Civil ha ordenado su respuesta según lo previsto en la Norma Técnica de Funcionamiento 1/2016 de la Dirección Adjunta Operativa, que actualiza la anterior Norma Técnica 1/2008, y que integra en un único documento toda la organización y protocolización de las actuaciones policiales en materia de VdG, que está en permanente actualización.

Igualmente, en materia de trata de seres humanos, la Guardia Civil publicó ya el 11 de noviembre de 2009 la Directiva de Servicio 40/2009, donde se establecen instrucciones sobre aspectos procedimentales a desarrollar para combatir la Trata de Seres Humanos, englobando acciones para la detección, identificación, investigación y detención de los autores, además de la protección y atención de las víctimas de esta tipología delictiva, y que se encuentra en permanente actualización. Igualmente y como se hizo en los anteriores, en el Plan Estratégico de la Guardia Civil para el periodo 2017-2020, se fija como un objetivo la lucha contra la trata de seres humanos, mediante la apropiada identificación de las posibles víctimas, la mayoría de ellas inmigrantes, y la persecución penal de las redes dedicadas a su explotación. La asistencia y recuperación de las víctimas se realiza en ejecución de la Norma Técnica de Funcionamiento núm. 25/2016, de 25 de julio, sobre actuaciones de la Guardia Civil en la Lucha contra la Trata de Seres Humanos y la colaboración con las Organizaciones y Entidades con Experiencia Acreditada en la Asistencia a Víctimas.

De este modo, en el marco Institucional, desde la Guardia Civil la problemática relacionada con la violencia contra las mujeres, se aborda de manera integral de acuerdo a las siguientes pautas:

- Implicando a todas las Unidades relacionadas con la atención y seguridad ciudadana, así como mediante la constitución de unidades especializadas.
- Asegurando a las víctimas un tratamiento adecuado, personalizado y específico, de acuerdo a las características particulares de la víctima y su entorno.
- Considerando las agresiones que pudieran sufrir las víctimas en todos los ámbitos (familiar, laboral, social, escolar).
- Actuando independientemente de la edad de la víctima y su situación de vulnerabilidad.
- Derivando y coordinando la asistencia de las víctimas con instituciones específicas de protección, públicas y/o privadas.
- Implementando medidas de protección cuando es necesario.
- Investigando los hechos criminales derivados del ejercicio de la violencia.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

#### Secretaría de Estado de Seguridad

A fecha 31 de diciembre de 2017 se encuentran dados de alta en el Sistema VioGén

40.782 usuarios, con la siguiente distribución desde el año 2010:

INSTITUCIONES	Usuarios a 31/12/2010	Usuarios a 31/12/2011	Usuarios a 31/12/2012	Usuarios a 31/12/2013	Usuarios a 31/12/2014	Usuarios a 31/12/2015	Usuarios a 31/12/2016	Usuarios a 31/12/2017
Nacional Policía	4.919	8.399	12.892	12.931	13.352	11.227	10.848	10.759
Guardia Civil	8.620	13.049	16.590	16.918	17.460	11.962	16.687	18.969
Instituciones Penitenciarias	1.086	1.175	1.231	1.246	1.233	1.242	883	1.003
Instituciones Penitenciarias de Cataluña		61	70	71	73	72	65	66
Ámbito Ad Justicia	1.980	3.340	4.079	4.315	4.480	5.901	7.029	6.463
UCVs de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno	34	41	99	108	112	100	99	104
Mossos d'Esquadra	406	529	593	580	580	583	606	610
Policía Foral de Navarra	7	53	103	113	138	146	159	130
Unidad Adscrita de Galicia							23	24
Policías Locales (de 344 Ayuntamientos)	188	837	1.158	1.362	1.670	1.642	1.911	2.213
Servicios Sociales y de Igualdad de CCAA						119	384	441
<b>TOTAL USUARIOS</b>	<b>17.240</b>	<b>27.484</b>	<b>36.815</b>	<b>37.644</b>	<b>39.098</b>	<b>32.994</b>	<b>38.694</b>	<b>40.782</b>

En el Sistema VioGén, a fecha 31 de diciembre de 2017, se encuentran registrados 485.439 “casos de violencia de género”<sup>5</sup>, de los que 54.793 se consideran en situación de “caso activo” con seguimiento y, si es preciso, protección. Asimismo, desde que se puso en funcionamiento el Sistema, se han cumplimentado 3.015.840 valoraciones de riesgo.

Acciones Formativas: En los últimos ocho años, desde la Secretaría de Estado de Seguridad, se han impartido 157 acciones formativas, para dar a conocer el funcionamiento del Sistema VioGén. Estas acciones formativas han llegado a un total de 8.746 alumnos, con la siguiente distribución anual:

Plan Director Centros Educativos: Con la entrada en vigor de la Instrucción 7/2013 de la Secretaría de Estado de Seguridad se estableció, con carácter permanente, el “Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad escolar en los centros educativos y sus entornos”.

<sup>5</sup> El concepto de caso de violencia de género es muy similar al de “víctima de violencia de género”, aunque no es idéntico. Un caso contiene toda la información que relaciona a una víctima con un único agresor. De esta manera, si una mujer, a lo largo del tiempo, es víctima de violencia de género con más de un agresor, hablaremos de un caso distinto por cada uno de los diferentes agresores.



Por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se imparten en todo el territorio nacional charlas sobre violencia contra la mujer y discriminación dirigidas a alumnos de centros educativos.

ACCIONES FORMATIVAS SISTEMA VioGén		
Año	Acciones Formativas	Alumnos
2010	33	1.217
2011	33	1.569
2012	4	366
2013	6	441
2014	11	860
2015	26	1.440
2016	27	1.848
2017	17	1.005
<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>8.746</b>

#### Dirección General de la Policía Nacional

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 1 de enero de 2018 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 12,75 por ciento, según se expone en el siguiente cuadro:

Categoría	TOTAL EFECTIVOS	HOMBRE	MUJER	% participación de la mujer
COMISARIO PRINCIPAL	126	120	6	4,76
COMISARIO	330	305	25	7,58
FACULTATIVO	123	96	27	21,95
INSPECTOR JEFE	2.069	1.917	152	7,35
INSPECTOR	4.365	3.694	671	15,37
TÉCNICO	122	79	43	35,25
SUBINSPECTOR	5.963	5.439	524	8,79
OFICIAL DE POLICÍA	6.998	6.006	992	14,18
POLICÍA	50.213	43.913	6.300	12,55
<b>SUBTOTAL</b>	<b>70.309</b>	<b>61.569</b>	<b>8.740</b>	<b>12,43</b>
ALUMNOS ESCALA EJECUTIVA PRÁCTICAS	44	26	18	40,91
ALUMNOS ESCALA BÁSICA PRÁCTICAS	1.281	909	372	29,04
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1.325</b>	<b>935</b>	<b>390</b>	<b>29,43</b>
<b>TOTAL</b>	<b>71.634</b>	<b>62.504</b>	<b>9.130</b>	<b>12,75</b>

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	TOTAL EFECTIVOS	HOMBRE	MUJER	% participación de la mujer
D.G.P.	22	12	9	40,91
Dirección Adjunta Operativa	3.417	2.988	429	12,55
Subdir. Gabinete Técnico	80	53	27	33,75
Subdir. General RRHH	54	40	14	25,93
Subdir. General Logística	601	526	75	12,48
Div. Cooperación Internacional	555	457	98	17,66
Div. Personal	301	211	90	29,9
Div. Formación y Perfeccionamiento				
Div. Económica y Técnica	803	695	108	13,45
Div. Documentación Españoles	91	68	23	25,27
C.G. Seg.Ciudadana	1.775	1.517	258	14,54
C.G. Extranjería y Fronteras	703	569	134	19,06
C.G. Policía Judicial	1.030	783	247	23,98
C.G. Información	940	771	169	17,98
C.G. Policía Científica	299	186	113	37,79
<b>TOTAL</b>	<b>10.671</b>	<b>8.876</b>	<b>1.794</b>	<b>16,81</b>

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: La Unidad Central Atención a la Familia y Mujer (U.F.A.M.), y el grupo de menores (GRUME). El número de efectivos que se dedican a esta protección, se expone en el siguiente cuadro.

TOTAL ENERO 2018				
Categorías	TOTAL EFECTIVOS	HOMBRE	MUJER	% participación de la mujer
COMISARIO PRINCIPAL	-	-	-	-
COMISARIO	1	1	-	0
FACULTATIVO	3	-	3	100
INSPECTOR JEFE	18	10	8	44,44
INSPECTOR	158	106	52	32,91
SUBINSPECTOR	161	114	47	29,19
OFICIAL DE POLICÍA	250	166	84	29,19
POLICÍA	1.451	837	614	42,32
<b>TOTAL</b>	<b>2.042</b>	<b>1.234</b>	<b>808</b>	<b>39,57</b>

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades está formado por 2.042 funcionarios, de los cuales 808 son mujeres, lo que supone un 39,57 % de ocupación femenina.

#### Dirección General de la Guardia Civil

La respuesta de la Guardia Civil frente a la violencia de género y en general sobre la violencia contra las mujeres se basa en la necesidad de atender estos casos con carácter

permanente, con inmediatez y atención personalizada y adaptándola a las circunstancias y gravedad del hecho

Para organizar la respuesta, y dada su ámbito de actuación territorial, en la Guardia Civil son las Unidades Territoriales las que tienen la intermediación y primera atención a las víctimas. Les corresponde, por tanto, recibir denuncias, prestar el auxilio que precisen y garantizar su seguridad, ejecutando a su vez las medidas de protección que establecen los protocolos vigentes en función del nivel de riesgo y las medidas judiciales dictadas en las correspondientes órdenes de protección. Por tanto, todos los efectivos de estas unidades, que se dedican a seguridad ciudadana, están directamente implicados en esta importante labor.

Como complemento a la actuación de las Unidades territoriales se han ido constituyendo, desde 1995, los Puntos de Atención Especializada (PAE,s), en diversos órganos de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJ), como son en todas las Secciones de Investigación (nivel provincial) y en un número creciente de Equipos Territoriales (nivel comarcal). Estos PAE,s se encuentran compuestos por agentes especializados en la atención a víctimas de especial vulnerabilidad (EMUME,s), y garantizan que dicho órgano pueda atender de forma específica los casos más graves y complejos en este ámbito así como prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades territoriales. A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales, en esta materia, son notificadas a los PAE,s al objeto de valorar su posible intervención, realizando, a su vez, un seguimiento de la problemática a su nivel de actuación. 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,s provinciales y organiza la actualización de la formación de los especialistas.

Para desarrollar estas funciones, la Guardia Civil ha establecido un sistema de formación que se produce de modo escalonado, recibiendo en cada etapa material didáctico adecuado, estableciendo un sistema de formación y actualización que permite que el conjunto de personal involucrado esté en condiciones de realizar su labor, según sus cometidos específicos.

Finalmente, la Guardia Civil trabaja de manera permanente en disponer de protocolos de trabajo y en la realización de estudios de situación para conocer de manera clara la situación y evolución de la problemática relacionada con la violencia sobre la mujer.

#### Previsión de resultados

##### Secretaría de Estado de Seguridad

Continuar con el desarrollo del Sistema VioGén y demás actuaciones en esta materia supone un impacto positivo dentro de los objetivos de las políticas de igualdad de género.

##### Dirección General de la Policía Nacional

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto positivo desde el punto de vista de género y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

##### Dirección General de la Guardia Civil

A lo largo del 2019, se continuará en la línea de:

- Potenciar las unidades dedicadas específicamente a la lucha contra la violencia contra las mujeres y a la asistencia y atención a las víctimas
- Realizar un esfuerzo en materia de formación, con el fin de mantener y en lo posible ampliar el número de Especialistas EMUME y de Puntos de Atención Especializada (PAE's)
- Continuar con la permanente actualización de los guardias civiles dedicados específicamente a esta labor.
- Continuar actualizando los protocolos de trabajo en materia de violencia contra las mujeres.
- Impulsar la realización de estudios y trabajos de análisis sobre la temática de violencia contra las mujeres.

**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, y el cumplimiento de las Penas y Medidas Alternativas competencia de la Administración Penitenciaria.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	134	Transmisión de conocimiento, recursos metodológicos y experiencia acumulada a los equipos directivos de los centros penitenciarios, para promover la mejora de la situación social de las mujeres privadas de libertad
Eje 7/ Objetivo 3	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

Identificación de actuaciones previstas

Respecto a las medidas integradas en PEIO, eje 6, de promoción de programas de salud con mujeres privadas de libertad y/o sometidas a penas y medidas alternativas, 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 y penadas.
- 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.
- A nivel de Servicios Periféricos estimular la puesta en marcha de programas específicos de educación para la salud en mujeres privadas de libertad y de las sometidas a penas y medidas alternativas.
- 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.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo de la Acción número 14 de la estrategia del Plan, mediante el diseño, desarrollo e implementación de un Programa de Sensibilización en drogodependencia para penados y penadas con trabajos en beneficio de la comunidad.

De cara a facilitar el desarrollo de medidas en el eje 7.7, dirigido a “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 acciones concretas 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. Las actividades más destacadas serían:

- A nivel de 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. Desde esta perspectiva, se elaborará por la “Comisión de Calidad de vida desde un enfoque de género-violencia”, integrada por las Entidades del Tercer Sector y la Administración Penitenciaria, programas que mejoren la calidad de vida de las personas privadas de libertad.

- Creación de la Comisión Técnica Mixta-Observatorio, por parte del Instituto de la Mujer y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, con el fin de impulsar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración Penitenciaria, promover, analizar y proponer aquellas acciones o medidas que procuren la integración activa de las mujeres privadas de libertad en la sociedad, así como la aportación de conocimientos, experiencias, asesoramiento y fomento de red social
  - Continuar con el 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.
  - Elaboración, edición y difusión de un Manual 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.
  - Firma de convenios específicos con entidades del tercer sector, Entidades Colaboradoras y otros ámbitos de la Administración, dedicadas a grupos desfavorecidos o en riesgo de exclusión (por diversos motivos discriminatorios, entre ellos el ser mujer) para facilitar en estas entidades el cumplimiento de las penas y medidas alternativas, en los casos de mujeres que precisen de esa derivación especial (trabajos en beneficio de la comunidad y/o programas de intervención tratamental).
- A nivel de los Servicios Periféricos:

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados en 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: suicidas, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, servicios, normativa, etc., tendente, no sólo 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".

Las actuaciones descritas se completan con las siguientes actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito penitenciario y prevenir la violencia de género en ese ámbito.

- Cursos de igualdad en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. (2019)
  - 10 cursos dirigidos a mujeres reclusas
  - 17 cursos dirigidos a hombres reclusos
  - 2 cursos dirigidos a profesionales penitenciarios
- Cursos de Formación sobre el Programa de prevención de violencia de género para las mujeres en centros penitenciarios
  - Publicación y difusión del Programa Sermujer.es
  - Publicación y difusión de la evaluación del programa Sermujer.es.

- Acciones de igualdad en colaboración con el Instituto de la Mujer (2017-2018):
  - 10 Talleres Jurídicos en cada cinco Centros Penitenciarios
  - 5 talleres de sensibilización y formación en salud integral con mujeres reclusas madres.
  - Talleres sobre el uso de las nuevas tecnologías con referencia concreta a la igualdad de género
  - Talleres dirigidos a erradicar los delitos relacionados con la Trata de Seres Humanos.
  - Creación de la Comisión Técnica Mixta-Observatorio.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la semana del 06/07/2018 la población reclusa total en el ámbito de la Administración General del Estado es de 51.239 internos. Las mujeres representan el 7,6%.

El conjunto de la población reclusa se distribuye, en esta fecha, de la siguiente forma: 47.332 hombres y 3.907 mujeres.

La distribución de la población reclusa femenina por situación procesal-penal es la siguiente: 3.252 son internas penadas (83,2%) y 655 preventivas (el 16,8%).

La población reclusa condenada a penas de prisión por grupos de edad se distribuye de la siguiente forma a 30 de junio de 2017 (datos provisionales): grupo 18-20 años: 7 mujeres (0,2%); 21-25 años: 159 mujeres (5%); 26-30 años: 366 mujeres (11,5%), 31-40 años: 1.064 mujeres (33,3%), 41-60 años: 1.449 mujeres (45,4%) y más de 60 años: 150 mujeres (4,7%). La edad media de las mujeres en el ámbito de la AGE es de 41 años.

De la población reclusa penada y clasificada se indica que en la semana del 29 de junio de 2018 su clasificación en grados era la siguiente: Primer Grado: 67 internas, Segundo Grado: 2.101, Tercer Grado: 744. Total población reclusa penada y clasificada: 2912 internos. Las que se encontraban *Pendientes de clasificación* eran 287 internas así como 23 con *causas preventivas* y 31 con *medidas de seguridad*.

En cuanto a la tipología delictiva de las mujeres por situación procesal-penal en el ámbito de la Administración General del Estado por la Ley Orgánica 10/95 del Código Penal internadas con fecha 31-05-2018 era la siguiente:



**TIPOLOGÍA DELICTIVA DE LA POBLACIÓN RECLUSA. LEY ORGÁNICA 10/1995,  
de 23 de Noviembre, del CÓDIGO PENAL. MUJERES (\*)**

Servicio de Planificación y Seguimiento. 31/05/2018

	PENADOS	PENADOS CON PREVENTIVAS	MEDIDA DE SEGURIDAD	PREVENTIVOS	TOTAL
HOMICIDIO Y SUS FORMAS	263	0	20	49	332
LESIONES	123	0	1	11	135
CONTRA LA LIBERTAD	38	0	1	8	47
CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	35	0	1	13	49
CONTRA EL HONOR	0	0	0	0	0
CONTRA LAS RELACIONES FAMILIARES	12	0	0	2	14
CONTRA PATRIMONIO Y ORDEN SOCIOECONÓMICO	1.284	13	3	90	1.390
CONTRA LA SALUD PÚBLICA	1.006	8	0	204	1.218
CONTRA LA SEGURIDAD DEL TRÁFICO	31	1	0	0	32
FALSEDADES	96	0	0	7	103
CONTRA LA ADMINISTRACIÓN Y HACIENDA PÚBLICA	20	0	0	3	23
CONTRA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	95	1	0	1	97
CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	107	0	3	65	175
POR FALTAS	4	0	0	1	5
	<b>PENADOS</b>	<b>PENADOS CON PREVENTIVAS</b>	<b>MEDIDA DE SEGURIDAD</b>	<b>PREVENTIVOS</b>	<b>TOTAL</b>
DELITOS Y FALTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	10	0	0	0	10
RESTO DE DELITOS	55	0	2	67	124
NO CONSTA DELITO	4	0	0	106	110
<b>TOTALES</b>	<b>3.183</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>627</b>	<b>3.864</b>

(\*) Hace referencia al delito principal del interno

Finalmente, si atendemos a la variable nacionalidad, observamos que en la semana del 06/07/2018, de las 3907 internas son españolas 2864 (el 73,3%) y 1043 son extranjeras (el 26,7%). Destacando del total de las extranjeras y según sus nacionalidades las internas procedentes de Colombia (15,2%), Nigeria (11,4%) y Rumania (10,5%).

En relación con el tipo de delitos, las mujeres presentan un predominio de los delitos contra "el patrimonio y el orden socioeconómico" (36%) y la salud pública (31,5%).

Por ello es de primordial importancia la intervención en programas de tratamiento relacionados con drogas.

Por otra parte, los datos de mujeres penadas sometidas a Penas y Medidas Alternativas a la privación de libertad, arrojan los siguientes resultados:

En el primer trimestre del año 2018, un total de 2.135 mujeres han sido condenadas a penas y medidas alternativas. De éstas, 1.089 mujeres lo han sido a Penas de Trabajos en beneficio de la Comunidad como pena directa; 102 mujeres a penas de Trabajos en beneficio de la Comunidad con suspensión de pena anterior; 287 a penas de Trabajos en Beneficio de la Comunidad por penas sustituidas de privación de libertad; y un total de 657 mujeres han obtenido la suspensión de su pena privativa de libertad, a cambio del cumplimiento de una regla de conducta obligatoria (participación en programas).

Por tipos de delitos cometidos, las 2.135 mujeres sometidas a penas alternativas en el primer trimestre de 2018, responden a las siguientes etiologías delictivas:

569 mujeres por delitos contra la seguridad del tráfico; 617 mujeres penadas por delitos de lesiones; 601 lo han sido por delitos contra el patrimonio; y por otros delitos y faltas –categoría genérica- un total de 348 mujeres.

Por edades, los datos estadísticos de las penas en ejecución (mandamientos recibidos y penas en cumplimiento) en el primer trimestre de 2018 –en penas y medidas alternativas- nos indican lo siguiente:

Mujeres penadas a penas y medidas alternativas de entre 18 y 25 años, un total de 322 mujeres; de entre 26 y 35 años, lo han sido 916 mujeres; de entre 36 a 45 años, la cifra alcanza 864 mujeres; de entre 46 y 55 años, las mujeres penadas fueron 503; de 56 años y hasta 65 de edad, las mujeres penadas fueron un total de 131 y con más de 65 años, 22 mujeres. No se poseen datos de edad en 398 casos de mujeres penadas. Lo que hace una cifra total de 3.156 mujeres penadas (nuevas condenas y condenas en ejecución).

Las nacionalidades de las 3.156 penadas pertenecientes a los datos de gestión del primer trimestre del año 2018, son las siguientes:

Alemania, 4 penadas; Andorra, 1 penada; Argentina, 10 penadas; penadas; Bélgica, 4 penadas; Bolivia, 19 penadas; Bosnia-Herzegovina 1 penada; Brasil, 25 penadas; Bulgaria, 4 penadas; Chile, 1 penadas; Colombia, 60 penadas; Cuba, 12 penadas; Ecuador, 47 penadas; China, 5 penadas; El Salvador, 1 penada; España, 1519 penadas; Estonia, 1 penada; Francia, 11 penadas; Guinea Ecuatorial, 4 penadas; Hungría 1 penada; Italia, 4 penadas; Letonia, 1 penada; Marruecos, 23 penadas; Macedonia, 1 penada; México 1 penada; Moldavia, 1 penada; Nicaragua, 1 penadas; Nigeria, 2 penadas; Noruega, 1 penada; Países Bajos, 2 penadas; Panamá, 1 penada; Paraguay, 5 penadas; Perú, 11 penadas; Polonia, 4 penadas; Portugal, 4 penadas; Reino Unido, 4 penadas; República Dominicana, 11 penadas; República Checa, 1 penada; Rumanía, 30 penadas; Rusia, 9 penadas; Senegal, 1 penada; Siria, 1 penada; Suecia, 1 penada; Suiza, 5 penadas; Ucrania, 5 penadas; Uruguay, 2 penadas; Venezuela, 13 penadas; Sin datos de nacionalidad, 1.280 penadas.

Respecto a datos estadísticos de libertades condicionales, el impacto de género arroja los siguientes resultados:

La tasa mensual de liberados condicionales, a lo largo de los cinco primeros meses del año 2018, esto es, de cada 100 penados cuántos se encuentran en libertad condicional, proyecta un resultado muy positivo (discriminación positiva) de mujeres penadas frente a hombres penados que disfruten de libertad condicional.

Así, en enero de 2018, de cada 100 personas penadas, en libertad condicional había una tasa de 13,5 hombres, frente a 21,3 mujeres.

En febrero de 2018, de cada 100 personas penadas, en libertad condicional había una tasa de 13,3 hombres, frente a 21,8 mujeres.

En marzo de 2018, de cada 100 personas penadas, en libertad condicional había una tasa de 13,3 hombres frente a 21,8 mujeres.

En abril de 2018, de cada 100 personas penadas, en libertad condicional había una tasa de 13,1 hombres frente a 21,4 mujeres.

Y en mayo de 2018, de cada 100 personas penadas, en libertad condicional había una tasa de 13,0 hombres frente a 20,6 mujeres.

Según el último estudio realizado en 2016 con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (3ª “Encuesta sobre Salud y Consumo de Drogas a los Internados en Instituciones Penitenciarias (ESDIP), 2016”), el consumo de drogas afecta a una mayoría de las personas que ingresan en prisión.

El 78% de los hombres y el 59,3% de las mujeres estaban consumiendo drogas en el momento del ingreso en prisión. Según sustancia principal de consumo:

El 34,2% de los hombres y el 25,4% 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, de forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).

El 28,3% de los hombres y el 24,8% de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal

El 15,4% de los hombres y el 9% de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 19,8% de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 6,7% en metadona y el 13,1% en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,4%) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 97,1%).

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.
- 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.

- Mejora de la calidad de vida durante la ejecución de la pena.
- Mayor acceso al mercado laboral, aumentando la participación en programas formativos integrales y de reinserción social en igualdad de oportunidades.

**PROGRAMA 924M:** Elecciones y Partidos Políticos

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Interior

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 924M Elecciones y Partidos Políticos, tiene por objeto, en primer lugar, posibilitar la celebración de los procesos electorales impuestos por la legislación vigente. Asimismo, el presente programa también tiene como finalidad la financiación a partidos políticos en una triple vertiente:

- La financiación de sus actividades ordinarias para su funcionamiento normal, que se encuentra regulada en la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre Financiación de los Partidos Políticos, modificada por la Ley Orgánica 5/2012, de 22 de octubre, de reforma de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos y por la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos.
- La financiación de sus actividades extraordinarias, determinadas por el exceso de gastos que conlleva la celebración de procesos electorales. Esta financiación se encuentra regulada en la ya citada Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.
- La financiación para gastos de seguridad, asignación anual para sufragar los gastos de seguridad en los que incurran los partidos políticos para mantener su actividad política e institucional, que se encuentra regulada en la en la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre Financiación de los Partidos Políticos, modificada por la Ley Orgánica 5/2012, de 22 de octubre, de reforma de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos y por la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos.

El ejercicio de las competencias que al Estado corresponde en la consecución de los fines de este programa se lleva a cabo mediante la realización de una serie de actuaciones, que para el año 2018, se concretan en las siguientes áreas:

- Celebración de procesos electorales.
- Financiación de partidos políticos.
- Cooperación electoral.
- Estudios y trabajos técnicos.
- Inversiones.

## **B) Actuaciones Orientadas al Logro de la Igualdad de Género**

### En materia de contratación

En los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que se elaboren para los distintos expedientes de gasto, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- En la composición de las Mesas de Contratación y Comités Técnicos que, en su caso, puedan constituirse, se procurará la paridad entre hombres y mujeres.
- En caso de empate entre dos o más proposiciones, en los expedientes de contratación que se adjudiquen mediante procedimiento abierto, la propuesta de adjudicación se realizará a favor de la oferta más económica de las incursas en igualdad de puntuación.

Si persistiera el empate, la propuesta de adjudicación se hará la propuesta de adjudicación se hará a favor de la empresa que tenga en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%. Si varias empresas de las que hubieren empatado, en cuanto a la proposición más ventajosa, acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2%, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Asimismo, gozarán de preferencia en la adjudicación de los contratos las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo establecido en la LO 3/2007, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación.

### En materia de cooperación electoral internacional

Se procurará la paridad entre hombres y mujeres en la participación y asistencia a Seminarios y Jornadas electorales, así como en observaciones y asistencia técnica en otros países.

### Estudios y trabajos técnicos

Se procurará la paridad de hombres y mujeres en la realización y preparación de los estudios y trabajos que se proyecten y planifiquen.



## **SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO**

- 261N** Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a viviendas
- 441M** Subvenciones y apoyo al transporte terrestre
- 441N** Subvenciones y apoyo al transporte aéreo
- 441O** Subvenciones y apoyo al transporte marítimo
- 451N** Dirección y Servicios Generales de Fomento
- 453A** Infraestructuras del transporte ferroviario
- 453B** Creación de Infraestructuras de carreteras
- 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, con entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de la ayuda de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado del arrendamiento, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler. Aunque desde el 31 de diciembre de 2011 no se admiten nuevos reconocimientos, se siguen abonando los importes de aquellos beneficiarios que tenían reconocida la ayuda con anterioridad a esa fecha.

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 y, en general, los sectores de población vulnerable.

Con fecha de 10 de marzo de 2018 se publicó el Real Decreto 106/2018, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, que establece el sistema de ayudas asociado a la vivienda dentro de dicho período. En el Real Decreto se relacionan todos los beneficiarios preferentes, siendo las Comunidades Autónomas las que, según sus parámetros, valoren la prioridad a la hora de otorgar las ayudas a estos colectivos.

El artículo 7 del RD regula los potenciales beneficiarios de las subvenciones de los programas. Concretamente el punto 4 del citado artículo 7 señala los sectores preferentes.

Art 7.4 RD106/2018: El órgano competente de la Comunidad Autónoma o Ciudades de Ceuta y Melilla reconocerá las ayudas que se regulan en los programas de este real decreto, teniendo en cuenta las preferencias que resulten de aplicación según lo dispuesto en el mismo y en la normativa específica sobre sectores preferentes que en cada caso pueda resultar de aplicación.

Se consideraran sectores preferentes aquellos que vienen definidos en la legislación específica, que sin perjuicio de los nuevos que se puedan regular o que determinen las Comunidades Autónomas o las Ciudades de Ceuta y Melilla.

Las unidades familiares monoparentales con cargas familiares, mayoritariamente a cargo de mujeres, las unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género y las unidades de convivencia en las que alguna persona asume la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género, forman parte de estos sectores preferentes

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes

### 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 las necesite. Se otorgan en función de la renta, considerando la unidad de convivencia, no la 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 2019 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de los objetivos establecidos, seguirán contemplando la especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y a familias numerosas, y atenderán también a los menores huérfanos por violencia de género. Asimismo, respetará el principio de igualdad de trato y no discriminación de 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, ni tampoco permite 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 54% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, del INE, demuestran, por otra parte, que, en 2017, el número de hogares monoparentales en España era de 1.842.500; de los cuales el 83% estaban encabezados por mujeres.

Un dato que resulta preocupante si lo ponemos en relación con el indicador de riesgo de pobreza, ya que, en 2017, este indicador se situaba en el 21,6%; siendo, además, superior en el caso de las mujeres (22,2%) que en el de los hombres (21%).

Pero, sobre todo, hay que destacar que en el caso de los hogares monoparentales (que, recordemos, están encabezadas muy mayoritariamente por mujeres) el riesgo de pobreza se dispara: afectando a cuatro de cada diez hogares (40,6%)

### 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 dicho impacto no está cuantificado.

**PROGRAMA 441M:** Subvenciones y apoyo al transporte terrestre

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Transporte Terrestre

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es atender las obligaciones de servicio público en los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril abarcando los créditos presupuestarios de las partidas previstas para su compensación.

Las obligaciones de servicio y su compensación se establecen en documento contractual a firmar entre Renfe-Viajeros, S.A. y la Administración General del Estado.

También incluye este programa presupuestario las subvenciones al transporte por carretera, en los casos de necesitar compensar a las sociedades concesionarias de autopistas de peaje las pérdidas de ingresos por rebajas de peajes o su supresión en distintos tramos, así como las derivadas de la modificación temporal de tarifas según lo dispuesto en la Ley 37/2015, de Carreteras. Se incluyen, asimismo, partidas con el objetivo de potenciar el uso de las autopistas de peaje, y en particular financiación de bonificaciones a los vehículos pesados en comunidades autónomas con las que se está trabajando en su

puesta en marcha, fundamentalmente dirigidas a favorecer su utilización por parte de los vehículos pesados.

En el marco de este programa se incluye el establecimiento de obligaciones de servicio público en la prestación de servicios de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera en aquellos casos en que la iniciativa empresarial no estuviera interesada. Incluye Cercanías, “Media distancia”, red de ancho métrico y “Alta velocidad media distancia

Igualmente, en el caso de transporte de viajeros por ferrocarril, las actuaciones se materializan en base a contrato con Renfe-Viajeros, S.A., único operador ferroviario existente.

Otro objetivo de este programa es potenciar el uso de las autopistas de peaje, y en particular financiación de bonificaciones a los vehículos pesados para fomentar su utilización. Esta actuación supone que más usuarios y usuarias decidan utilizar las autopistas de peaje lo que redundará en el aumento de la seguridad y la comodidad de los mismos

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de las ayudas al transporte terrestre por medio del análisis de la realidad de este programa presupuestario bajo ese punto de vista, iniciándose con la presente ficha de impacto de género.
- Considerar la conveniencia de ampliar los informes anuales sobre autopistas de peaje, que realiza el Ministerio de Fomento, incorporando en el apartado “Explotación”, donde aparecen numerosos datos estadísticos, la desagregación de los mismos por sexo, en aspectos como el análisis de la plantilla, accidentes, reclamaciones presentadas, etc.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El principal problema encontrado a la hora de estudiar la situación de partida es la práctica inexistencia de datos estadísticos desagregados por sexo en las materias que nos ocupan.

En cuanto a la utilización del transporte ferroviario, se parte de la base de que los billetes de tren no tienen el nombre del pasajero por lo que no se puede conocer el sexo del mismo y, por tanto, sin conocer específicamente la utilización desagregada por sexo de las líneas ferroviarias subvencionadas como obligación de servicio público, vamos a utilizar los datos obtenidos a partir de las encuestas aleatorias que realiza Renfe-viajeros. Llama la atención

que, si bien en casi todas las líneas existe paridad (40-60), en la totalidad de las líneas las encuestas indican que existe una mayoría de usuarias.

En Cercanías, en Madrid, existe paridad, destacando la línea C3 con un 66,1% de usuarias. En otras localidades, destacan Málaga, con un 66,9% de mujeres usuarias, y Asturias, con un 65,3%.

En Media Distancia, a nivel nacional, existe paridad, destacando la zona Este con un porcentaje de usuarias mujeres del 61%. En Avant también existe paridad, destacando la línea Zaragoza-Calatayud con un 64% de mujeres.

De estos datos podría deducirse que las subvenciones al transporte ferroviario afectan en mayor medida a más las mujeres que a los hombres.

Por otra parte, ha sido imposible encontrar datos desagregados por sexo sobre utilización de autopistas, incluso recurriendo a las grandes empresas en distribución de dispositivos de telepeaje VIA-T, por si dispusieran de indicadores de sexo de los titulares.

#### Previsión de resultados

No se espera un cambio inmediato en la tipología de los destinatarios de estas ayudas, si bien, es previsible la mejora en el conocimiento del sector desde la perspectiva de género, lo que es imprescindible para poder abordar en el futuro acciones correctoras, si éstas se considerasen necesarias.

**PROGRAMA 441N:** Subvenciones y apoyo al transporte marítimo

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Marina Mercante

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad de este Programa se estructura se base al cumplimiento de dos objetivos: Un objetivo es facilitar el intercambio y la comunicación entre las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla con el resto del territorio nacional, así como los desplazamientos interinsulares, para lo cual legalmente se ha reconocido el derecho a la bonificación a los residentes en esos territorios, del precio del billete del transporte marítimo, paliando, así la falta de disponibilidad de otros modos de transporte y contribuyendo a la vertebración del territorio y al desarrollo económico y social de las regiones favorecidas con dicha subvención.

El segundo objetivo es satisfacer las bonificaciones en billetes de transporte marítimo a las familias numerosas, cualquiera que sea su lugar de residencia.

En el marco de este programa se gestionan y controlan las ayudas estatales al transporte marítimo en servicios regulares de los españoles y extranjeros de países pertenecientes a la Unión Europea o de otros Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza, residentes en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, mediante la subvención de una parte del precio del billete con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

- Gestionar y controlar las bonificaciones en transporte marítimo a las familias numerosas, haciendo la observación de que en familias monoparentales se considera familia numerosa a partir de dos hijos, lo que puede tener importancia desde la perspectiva de género, habida cuenta de que la mayor parte de familias monoparentales están encabezadas por mujeres.
- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de las ayudas al transporte terrestre por medio del análisis de la realidad de este programa presupuestario bajo ese punto de vista, iniciándose con la presente ficha de impacto de género.
- Estudiar la posibilidad de solicitar a las concesionarias, para próximas concesiones, datos desagregados por sexo, de las personas beneficiarias.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El principal problema encontrado a la hora de estudiar la situación de partida es la práctica inexistencia de datos estadísticos desagregados por sexo en las materias que nos ocupan, dado que las subvenciones se otorgan en función del lugar de residencia independientemente del sexo de las personas beneficiarias, y las concesionarias no incluyen indicadores de sexo en la presentación de liquidaciones trimestrales.

Estudiada la población residente en las zonas a las que se refieren las subvenciones, se encuentra que la población femenina y, por tanto, potencial beneficiaria de las ayudas, es, en todos los casos, prácticamente del 50% del total. Los datos son los siguientes:

- Islas Baleares. 583.334 mujeres (49,90%)
- Canarias. 1.096.000 mujeres (50,34%)
- Ceuta. 41.921 mujeres (49,19%)
- Melilla. 41.894 mujeres (49,45%)

Estos datos, que no reflejan ninguna diferencia de género, no tienen porqué hacer pensar que mujeres y hombres viajan en la misma proporción. En principio, podríamos deducir que, si en general el poder adquisitivo de los hombres es mayor que el de las mujeres, estas viajarán menos por los gastos asociados que supone, pero la realidad, es que las ayudas de este programa, con los datos de censo, se reparten igualitariamente entre un

sexo y otro, y si nos basamos como datos orientativos en el número de viajes por turismo recogidos por el INE, encontramos que el 48,50% de las personas que viajan son mujeres, lo que tampoco supone diferencia significativa.

Este Programa también ayuda a las familias numerosas, y en el caso de familias monoparentales se considera esta condición, a partir de dos hijos y/o hijas. Si bien tampoco se dispone de los datos de las familias numerosas monoparentales que han recibido ayudas y que están a cargo de mujeres, extrapolando los datos de comienzos de 2018, según los cuales en España el 80% de las familias monoparentales están a cargo de mujeres, podemos suponer que, en este caso, si existen diferencias entre hombres y mujeres y son más las mujeres beneficiarias.

#### Previsión de resultados

No se espera un cambio inmediato en la tipología de los destinatarios de estas ayudas, porque es difícil que la mera existencia de las subvenciones pueda influir en las decisiones de lugar de residencia en un sentido o en otro, si bien, es previsible la mejora en el conocimiento del sector desde la perspectiva de género, lo que, en cualquier caso, es imprescindible para poder abordar en el futuro acciones correctoras, si éstas se considerasen necesarias.

**PROGRAMA 4410:** Subvenciones y apoyo al Transporte Aéreo

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Aviación Civil

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este Programa presupuestario financia la potenciación del sector aéreo como instrumento para la vertebración territorial de España, revisando y mejorando el sistema actual de subvenciones, obligaciones de servicio público (OSP), bonificaciones y ayudas al transporte, especialmente para los residentes en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, teniendo, entre otras cosas, por objeto procurar las condiciones idóneas para el desarrollo sostenible de estas zonas, altamente dependientes del modo aéreo, y contribuir al desarrollo económico y social de estas regiones, manteniendo un equilibrio con el resto del territorio nacional.

Por otra parte, si bien la normativa europea en materia de acceso al mercado de transporte aéreo establece un régimen de libre mercado para los servicios aéreos regulares intracomunitarios, también permite establecer las denominadas obligaciones de servicio público (OSP) sobre una o varias rutas, cuando la oferta resultante de este régimen liberalizado no garantice una conectividad adecuada para los ciudadanos y se considere que esas rutas son esenciales para el desarrollo socioeconómico de las regiones a las que sirven. En este sentido el Estado puede conceder, mediante el correspondiente procedimiento de licitación, al amparo de este Programa presupuestario, la explotación en exclusiva de los servicios a una única compañía aérea, a la cual se compensa el déficit de explotación en el que incurra hasta cierto límite.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

### Identificación de actuaciones previstas

- Favorecer el acercamiento de las provincias insulares, así como de Ceuta y Melilla, con el resto del territorio nacional, con los efectos positivos de tipo social y económico que ello conlleva. Estas actuaciones pueden posibilitar que algunos colectivos desfavorecidos o en condiciones económicas precarias, como pueden ser mujeres emprendedoras residentes en esas regiones, para las que sería muy gravoso desplazarse en avión de manera habitual, se vean beneficiados con la posibilidad de extender sus relaciones empresariales a otras islas o a territorio peninsular, con el consiguiente aumento de su mercado potencial.
- Establecer y financiar las obligaciones de servicio público sobre varias rutas del mercado intercanario, así como en la ruta entre Menorca y Madrid. Con esta actuación se puede ver beneficiada la población residente femenina que quiera ver ampliadas sus posibilidades laborales o empresariales más allá de su restringido lugar de residencia, especialmente en las islas más aisladas.
- Aumentar el conocimiento de la situación desde el punto de vista de género con la elaboración de esta ficha de impacto de género del Programa presupuestario.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No existen datos desagregados por sexo sobre las personas beneficiarias, dado que las subvenciones se tramitan con los números de DNIs, de manera que para hacer un diagnóstico debemos basarnos en estimaciones sobre datos indirectos.

Estudiada la población residente en las zonas a las que se refieren las subvenciones, se encuentra que la población femenina y, por tanto, potencial beneficiaria de las ayudas, es en todos los casos prácticamente del 50% del total. Los datos son los siguientes:

- Islas Baleares. 583.334 mujeres (49,90%)
- Canarias. 1.096.000 mujeres (50,34%)
- Ceuta. 41.921 mujeres (49,19%)
- Melilla. 41.894 mujeres (49,45%)

Estos datos que no reflejan ninguna diferencia de género, no tienen porqué hacer pensar que mujeres y hombres viajan en la misma proporción. En principio, podríamos deducir



que, si en general el poder adquisitivo de los hombres es mayor que el de las mujeres, estas viajarán menos por los gastos asociados que supone, pero la realidad, es que las ayudas de este programa, con los datos de censo, se reparten igualitariamente entre un sexo y otro, y si nos basamos como datos orientativos en el número de viajes por turismo recogidos por el INE, encontramos que el 48,50% de las personas que viajan son mujeres, lo que tampoco supone diferencia significativa.

Por otra parte, si partimos de los datos proporcionados por la Cámara de Comercio de Canarias, se confirma, en los últimos años, un incremento del emprendimiento femenino, al representar, a principios de 2017, el 43% de las empresas creadas a través de los servicios de apoyo a la creación y consolidación de empresas de la Institución, frente al 36% del año 2000. El perfil de la emprendedora canaria es el de una mujer con una edad comprendida entre los 25 y 54 años, con estudios universitarios y desempleada entre 1 y 2 años. En este sentido esta población femenina emprendedora es la que se vería beneficiada con estas ayudas al poder extender y agilizar su ámbito empresarial.

De los datos proporcionados por la Oficina EMMA, de AENA, sobre pasajeros residentes en Canarias, el porcentaje de mujeres es el 46,37%, en Baleares el 53,96%, y en Melilla el 54,78%. No existen datos del aeropuerto de Ceuta.

#### Previsión de resultados

En la actualidad no es posible cuantificar resultados pero la tendencia al aumento de mujeres en la actividad económica puede indicarnos una evolución positiva en el impacto de este programa en la población femenina.

**PROGRAMA 451N:** Dirección y Servicios Generales de Fomento

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Organización e Inspección

#### **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.
- 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	46	Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.
Eje 7/ Objetivo 2	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

### Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N financiará las siguientes actuaciones:

- laboral, personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco de lo establecido en el II Plan de Igualdad de la AGE y sus organismos dependientes.
- El impulso a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- 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 50% de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos.
- 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, en todos los procesos selectivos que convoca el Departamento, tanto de acceso libre como de promoción interna, de contenidos de igualdad de género y de lucha contra la violencia 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.
- La inclusión en los cursos de formación dirigidos a todo el personal, cuya duración sea igual o superior a 20 horas, de un módulo sobre igualdad y lucha contra la violencia de género.
- El fomento de las acciones positivas de sensibilización y formación, sobre el alcance y significado del principio de igualdad, dirigidas 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 Igualdad y desde otras instituciones.
- Apoyo a la conciliación a través de la Acción Social: cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, ayudas para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los hijos e hijas 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)

- Dado el aumento de la demanda de estos cursos en modalidad online, en 2018 se han convocado dos ediciones. A fecha de preparación de esta Memoria, solo se ha celebrado una de ellas, estando la segunda edición programada para finales de noviembre, por lo que no se pueden ofrecer datos globales de participación. Las solicitudes recibidas han sido 122 (43 de hombres y 79 de mujeres, 35,25% y 64,75% respectivamente).
- En los cursos que, con base en las ofertas de empleo público de años anteriores, se realizan en modalidad online para la preparación de las empleadas y 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 el año 2017 hubo un total de 236 alumnos, 79 hombres (33,47%) y 157 mujeres (66,53%); en el primer semestre de 2018 se están formando 192 personas, 66 hombres (34,37%) y 126 mujeres (65,63%).
- 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 2017 son de un 68,46% hombres y un 31,54% mujeres.
- A fecha de 24 de julio de 2018, de los 17 altos cargos del Departamento, 10 son hombres (58,82%) y 7 mujeres (41,18%).
- A fecha de 30 de junio de 2018, en el ámbito orgánico configurado por el Ministerio de Fomento y sus organismos públicos (AESA, AESF, CEDEX y CNIG), incluyendo los servicios periféricos, la proporción en los niveles 30 era de 85 hombres (68,55%) y 39 mujeres (31,45%), mientras que en los niveles 29 era de 52 hombres (65,82%) y 27 mujeres (34,18%).

#### Previsión de resultados

Si bien resulta difícil cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

**PROGRAMA 453A:** Infraestructura del transporte ferroviario

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad de este Programa presupuestario es la inversión en las infraestructuras ferroviarias de competencia estatal, mejorando la red convencional, potenciando el transporte ferroviario de mercancías, completar la red ferroviaria de alta velocidad y mejorar la red de Cercanías.

En los últimos años el programa se centra en los aspectos de planificación, proyección y construcción de la red ferroviaria, lo que redundará en la vertebración y el desarrollo de todos los territorios de España.

Los actores que participan actualmente en el desarrollo de las inversiones de infraestructura ferroviaria son la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda, ADIF, ADIF-Alta Velocidad, SEITTSA y Renfe Operadora, cada uno en sus correspondientes ámbitos de competencia.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

Identificación de actuaciones previstas

Con datos de 2018, se mantiene el impulso a la red de alta velocidad, para seguir avanzando en la construcción de las infraestructuras pendientes de finalización y en el estudio de aquellos tramos aún sin una definición concreta, y ello con el fin de extender sucesivamente los beneficios de una red de estas prestaciones a una mayor proporción de la población.

En Cercanías se continuará con la mejora de la red que incluye actuaciones como la modernización y mejora de las estaciones de Cercanías, que tendrá como elemento prioritario la accesibilidad, la supresión de pasos a nivel, la modernización de las infraestructuras y los trenes, etc.

Las actuaciones en la Red Ferroviaria Convencional se centran en la mejora de líneas, en las actuaciones en Infraestructura para el mantenimiento de la infraestructura en las debidas condiciones de seguridad, (En 2018 se ha incluido un Plan de Trincheras, un Plan Director de Intervenciones en túneles de más de 1.000 metros, etc.), actuaciones en líneas electrificadas y en las subestaciones de tracción que alimentan a la catenaria, etc.

En la actualidad, y por la propia naturaleza de las inversiones financiadas por este programa, no se planifican actuaciones específicamente dirigidas a la igualdad de oportunidades pero en un futuro podría plantearse la posibilidad de considerar que se dedicara un pequeño porcentaje del presupuesto de las obras, a estudiar el impacto de género en la materia. En todo caso, la mejora de las infraestructuras ferroviarias redundará, en última instancia, en la población usuaria de las mismas, por lo que sería interesante conocer cómo se distribuye esta población en función del sexo.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como en otros muchos de los Programas presupuestarios que gestiona este Departamento, el problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en que a la hora de planificar el reforzamiento de las infraestructuras ferroviarias de determinadas zonas, y mejorar las características técnicas de las infraestructuras, p. e. las mencionadas actuaciones en las catenarias o en la seguridad de los túneles, siempre se ha considerado la población que se beneficiaría sin distinción de género, por lo cual no se dispone de estadísticas que nos permitan hacer un diagnóstico.

Todo lo que podamos incluir en este apartado vendrá dado por indicadores indirectos emanados de las estadísticas generales que encontremos desagregadas por sexo y que, en todo caso, no darán la utilización real por hombres y mujeres, dado que los billetes de tren no llevan nombre ni otro indicador de género, y sólo pueden ser deducidos de las encuestas de satisfacción que realiza Renfe-Viajeros.

Como se ponía de manifiesto al analizar el Programa de Subvenciones y ayudas al transporte terrestre, llama la atención que si bien en casi todas las líneas existe paridad (40-60), en la totalidad de las líneas las encuestas indican mayoría de usuarias.

En Cercanías Madrid existe paridad, destacando Málaga con un 66,9% de mujeres usuarias, Asturias con un 65,3%, y la línea C3 de Madrid con un 66,1%.

En Media Distancia, a nivel nacional existe paridad, destacando la zona Este con un porcentaje de usuarias mujeres del 61%. En Avant también existe paridad destacando la línea Zaragoza- Calatayud con un 64% de mujeres.

Entre las actuaciones con cargo a este Programa Presupuestario, podríamos mencionar que las partidas destinadas a mejorar la accesibilidad en las estaciones, redundará en beneficio del colectivo de mujeres discapacitadas, grupo que, como se recoge en la Propia Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, son personas doblemente discriminadas.

#### Previsión de resultados

Aunque no existe la posibilidad de cuantificar resultados, las actuaciones financiadas con este Programa Presupuestario ayudarán a potenciar la movilidad de la población femenina, lo que redundará en la mejora de sus condiciones laborales y personales.

Además, aunque los datos son poco concluyentes, parece que las mujeres se decantan en mayor medida por utilizar el transporte ferroviario que los hombres, quienes, quizás, hacen un mayor uso del transporte privado. La mejora de las infraestructuras ferroviarias, por tanto, redundaría en un mayor confort y calidad de un servicio que es utilizado en mayor medida por las mujeres, al tiempo que ofrecería una alternativa más atractiva al transporte privado.

**PROGRAMA 453B:** Creación de Infraestructura de Carreteras

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Carreteras

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La red de carreteras, considerada como principal soporte para la distribución espacial de las actividades humanas, es fundamental para el desarrollo económico, contribuyendo al mismo tiempo a paliar los desequilibrios territoriales del país.

En este contexto, el Programa de Creación de Infraestructura de Carreteras tiene como finalidad esencial la ejecución de las obras necesarias para incrementar la oferta viaria al ritmo que lo exija la demanda de tráfico.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 5	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el “valor económico” de estos informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad de oportunidades que tenga cada programa presupuestario.

Identificación de actuaciones previstas

Todas las actuaciones a desarrollar se engloban dentro del Plan de Infraestructuras, Transporte y Vivienda (PITVI 2012-2024), siendo las directrices seguidas por la Dirección General de Carretera para el diseño de las actuaciones, entre otras, continuar avanzando en la reducción de los índices de peligrosidad y mortalidad, eliminación de tramos de Concentración de Accidentes, definir una red básica de carreteras convencionales, complementaria de la de gran capacidad, con unas condiciones de calidad de servicio adecuadas, impulsar el desarrollo de la intermodalidad en el transporte de viajeros y mercancías: mejora de accesos a puertos y aeropuertos, dotación de plataformas reservadas para el transporte público y acondicionamiento de paradas de autobús en la Red de Carreteras del Estado.

No se contemplan acciones específicas en materia de igualdad por la propia naturaleza del Programa Presupuestario pero, como no podía ser de otra manera, en la contratación de las empresas adjudicatarias, se está estrictamente a lo que establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular los artículos 71 y 145.

También, en el periodo de información pública de los proyectos se tendrán en cuenta, las alegaciones que se pudieran presentar sobre igualdad de género y, en caso de que los estudios sociológicos previos a la construcción de nuevas vías arrojaran algún dato concreto sobre determinada problemática en la materia, sería tenido en cuenta.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como en otros muchos de los Programas presupuestarios que gestiona este Departamento, el problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en la falta de datos desagregados por sexo. No existe en ningún organismo estadísticas sobre el distinto uso de las carreteras de ningún tipo, por hombres y mujeres, dado que los sistemas de conteo de vehículos, las llamadas estaciones de aforo, sólo miden el paso de vehículos por una banda IMD (Intensidad media de tráfico diario), y en base a esos datos, que no tienen en cuenta si conduce un hombre o una mujer, se toman las decisiones.

En todo caso, la Dirección General de Tráfico, en sus estadísticas sobre el Censo de Conductores mostraba como, de las 26.401.660 autorizaciones para conducir expedidas y vigentes en 2013 (último año disponible), un 59% correspondían a varones y el 41% restante a mujeres. Si bien el número de autorizaciones para conducir no es un indicador directo de la conducción real, puede significar una primera aproximación a este fenómeno que, por otra parte, complementa los datos sobre utilización de transporte público ferroviario que demostraban que las mujeres, en cambio, utilizan este medio público en mayor proporción que los varones, lo que confirmaría la idea de que los hombres se decantan en mayor medida por el transporte privado mientras que las mujeres lo hacen por el público.

Se podría aventurar, además, que, siendo las mujeres las que tradicionalmente se ocupan, en las zonas rurales, de llevar a los hijos y a los ancianos dependientes, a médicos, colegios, centros asistenciales, etc, será este colectivo quien más sufra la escasez de carreteras o las malas condiciones de las mismas y, por tanto, quien más se beneficiará de las inversiones en este campo. Complementariamente, los datos de siniestralidad indican que las mujeres tienen menos accidentes que los hombres y que los accidentes de estos últimos son más graves que los de las mujeres. Un dato que habría que poner, en cualquier caso, en forma de índice relativo respecto de los trayectos totales efectuados por mujeres y hombres como conductores.

### Previsión de resultados

En conclusión, la mejora de las infraestructuras de carreteras puede tener una trascendencia desde el punto de vista de género, pero la insuficiencia de las estadísticas en este ámbito dificultan mucho el establecimiento de relaciones causa- efecto, por lo que sería preciso perfeccionar éstas de cara a tener un más ajustado diagnóstico de la situación.

En cualquier caso, aunque no existe la posibilidad de cuantificar resultados, las actuaciones financiadas con este Programa Presupuestario ayudarán a la vertebración de los territorios y a la movilidad de la población, lo que redundará en la mejora de sus condiciones laborales y personales, y, por otra parte, a la reducción de la siniestralidad de hombres y mujeres

**PROGRAMA 467G:** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Organización e Inspección.

## A) Contenido y Finalidad del Programa

Los servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información, cuyo objetivo es poner la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet siguiendo los objetivos y líneas de actuación del Departamento con las medidas recogidas en la nueva estrategia TIC de la AGE: Plan de Transformación Digital de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos, el Marco regulador para la declaración de servicios compartidos y la Declaración de 14 servicios compartidos.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- 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, con los ciudadanos y con las empresas.
- El desarrollo de aplicaciones de publicación de información geográfica.

En el marco de la gestión interna, se prima la eficacia en la gestión así como el cumplimiento legal de las Leyes 39/2015 y 40/2015 en las prescripciones de administración digital que establece. Esto hace que una importante línea de actuación sea el impulso a los sistemas de gestión electrónica en los procedimientos de tramitación interna. Para ello se ha implantado una plataforma de tramitación de procedimientos internos que ha supuesto una mayor rapidez, agilidad y seguridad en la gestión.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes.

### 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.
- Publicación de contenidos que destacan la aportación de las mujeres en las actividades del Departamento en el portal web del mismo.



- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- 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 tendente a aumentar 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. Esta actuación está perdiendo efecto porque en las últimas ediciones los cursos de ofimática se están impartiendo en su totalidad en modalidad online, con lo que el alumnado desconoce si le está dando el curso un hombre o una mujer.

### **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, en el que hay pocas mujeres y la mayoría en puestos subordinados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística se ha reducido la brecha de uso de Internet entre Hombre y mujeres.

El número de usuarios de Internet se ha elevado en los últimos años, pero si atendemos a la evolución de la brecha digital de género, entendida como la diferencia entre los porcentajes de mujeres y hombres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales, hubo que lamentar que en 2016 ha roto la tendencia a la disminución de los últimos años, y se constata que aumentó la brecha en ese año, en los principales indicadores analizados. El valor de la brecha de género ha pasado de 5,4 puntos en el año 2011 a 3,4 puntos en el año 2014, a 3,2 en 2015, ascendiendo nuevamente a 3,9 puntos en el año 2016. En 2017 se han mejorado estos parámetros haciendo que la diferencia de acceso a Internet entre hombres y mujeres ha bajado de 5,3 a 1,8 puntos, y la de uso frecuente se ha reducido de 6,9 a 1,5 puntos. La diferencia entre hombres y mujeres en compras por Internet se redujo a 4,8 puntos en 2017, desde los 6,1 de 2016.

La brecha digital de género se explica, en gran parte, por 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, mientras que los juegos para las niñas están orientados al cuidado de los demás o los estereotipos de los medios de comunicación que 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 favorables, rozándose en España la paridad, incluso dándose en los sectores más jóvenes una ligera mayoría de mujeres en su utilización.

#### 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 de 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 utilizar igualitariamente los servicios prestados por el correspondiente 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 del 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**

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a 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 al servicio de las universidades públicas y de los organismos públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así

		como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.
--	--	---

#### Identificación de actuaciones previstas

- Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo en el marco del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:
- Paridad en los tribunales y las comisiones de valoración
- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, la implementación y la 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 las y los empleados públicos.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La igualdad de género, sin llegar a estar definida como una de las actividades específicas a desarrollar dentro del Programa del que es responsable este Centro, está presente, sin embargo, en el desarrollo de todas las actividades que, tanto el Instituto Geográfico Nacional como el Centro Nacional de Información Geográfica, desempeñan en el ejercicio de sus funciones.

Se han recopilado datos de distintas áreas de trabajo y dedicación, analizando el porcentaje que, en cada una de ellas, supone la participación de mujeres y hombres. En las tablas adjuntas se refleja la situación de partida y se proporcionan, asimismo, los datos obtenidos en este análisis hasta la actualidad. Los resultados ponen de manifiesto, en términos generales, una evolución tendente a corregir el sesgo de género que tradicionalmente ha existido en Centros como el IGN y el CNIG, que desarrollan un trabajo de carácter eminentemente técnico.

- Composición de Tribunales en los procesos selectivos para los cuerpos de Astrónomos, Geógrafos e Ingenieros Técnicos en Topografía:

<b>CONVOCATORIA 2016. TRIBUNAL</b>			
<b>Cuerpo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Astrónomos	5	5	50
Geógrafos	7	7	50
Ingenieros Técnicos en Topografía	5	5	50

<b>CONVOCATORIA 2017. TRIBUNAL</b>			
<b>Cuerpo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Astrónomos	6	8	57
Geógrafos	5	5	50
Ingenieros Técnicos en Topografía	5	5	50
Técnicos especialista en Reproducción Cartográfica	5	5	50

- Funcionarios de nuevo ingreso y promoción interna en los cuerpos de Astrónomos, Geógrafos e Ingenieros Técnicos en Topografía

<b>CONVOCATORIA 2016. APROBADOS</b>			
<b>Cuerpo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Astrónomos	2	1	33
Geógrafos	7	4	36
Ingenieros Técnicos en Topografía	17	5	23

<b>CONVOCATORIA 2015. APROBADOS</b>			
<b>Cuerpo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Astrónomos	2	1	33
Geógrafos	6	1	14
Ingenieros Técnicos en Topografía	9	4	31

<b>CONVOCATORIA 2014. APROBADOS</b>			
<b>Cuerpo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Geógrafos	3	1	25
Ingenieros Técnicos en Topografía	3	0	0

- Solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales y de informática: se mantiene la tendencia de una elevada participación de mujeres, tanto en las solicitudes como en la asistencia.

- En los últimos años, 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, Observación del Territorio, Astronomía, Geodesia y Vulcanología. El porcentaje de participación de mujeres en estos eventos es muy significativo.

La distribución en dicho período ha sido la siguiente:

AÑO	EVENTOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
2016	18	71	21	92	77	33
2017	23	17	5	23	74	36
2018	13	13	4	17	76	34

En relación con la contratación pública, se llevan a cabo actuaciones con el objetivo de reducir el sesgo y fomentar las políticas de igualdad. Se da debido cumplimiento a lo previsto en el artículo 71.1.b de la Ley 9/2017, de 9 de noviembre, 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. Asimismo, se busca eliminar los sesgos de género en la investigación y producción científica.



## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

- 144B** Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior
- 321M** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte
- 321N** Formación permanente del profesorado de Educación
- 322A** Educación infantil y primaria
- 322B** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322E** Enseñanzas artísticas
- 322F** Educación en el exterior
- 322G** Educación compensatoria
- 322L** Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas
- 323M** Becas y ayudas a estudiantes
- 463A** Investigación científica





**PROGRAMA 144B:** Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Planificación y Gestión Educativa (SG Cooperación Internacional y 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:

- 1) 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 visitantes en EEUU y Canadá.
  - Secciones en Institutos Bilingües.
- 2) 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 y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

- 3) El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras se inscribe dentro de las actividades encuadradas en el Programa de gasto 144B para ser desarrollado en los años sucesivos hasta alcanzar sus 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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	164	Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en política exterior y de cooperación internacional.

Identificación del artículo de otras normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
	24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.

#### 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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista de impacto de género, los datos correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144B son los siguientes:

De un total de 5.999 auxiliares de conversación, 1.747 son hombres y 4.252 son mujeres.

En cuanto al programa de Profesorado de Institutos Bilingües en países del centro y este de Europa y Rusia, de 114 seleccionados, 43 son mujeres y 71 hombres.

Por último el programa de Profesorado *Visitantes en Estados Unidos y Canadá* ha seleccionado un total de 1.486 profesores, de los cuales 486 son hombres y 1.000 son mujeres.

#### Previsión de resultados

Los datos de 2017 constatan una mayor participación de mujeres. La oferta de plazas en el exterior seguirá convocándose conforme a criterios de igualdad, mérito y capacidad. Por lo tanto, en 2018 se mantendrá la participación en condiciones de igualdad de méritos y capacidad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 321M:** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría e Inspección General de Servicios. (Unidad de Igualdad de Género)

**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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivos 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
	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.
Eje 2/Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 3/Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
	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.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las 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 e impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
Eje 6/Objetivo 1	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.
Eje 7/Objetivo 3	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.
	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.

#### 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 2019, se mantiene 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 acciones formativas sobre prevención de la violencia de género, del acoso laboral y acoso sexual.

### Año 2017

Acciones de formación, información o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres realizadas en el MECD durante 2017				
Denominación	Duración (horas)	Participantes		
		Hombres	Mujeres	Total
Acto público conmemorativo del Día de la Mujer	2	30	76	106
Curso "Sensibilizando en igualdad y prevención de violencia de género"	20	1	12	13
Módulo de lenguaje administrativo no sexista en Curso de "Técnicas de Comunicación Escrita". 2 ediciones	10	6	19	24
Protocolo sobre el acoso laboral en el MECD	10	5	15	20

### Año 2018

Acciones de formación, información o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres realizadas en el MECD durante 2018				
Denominación	Duración (horas)	Participantes		
		Hombres	Mujeres	Total
Jornada día de la mujer	2	19	57	76
Módulo de lenguaje administrativo no sexista en Curso de "Técnicas de Comunicación Escrita".	5	1	15	16
Módulo sobre Presupuestos públicos con enfoque de género	5	7	9	16
Protocolo sobre el acoso laboral en MECD	10	3	7	10
Curso "Sensibilizando en igualdad y prevención de violencia de género"	Previsto del 20 al 23 de noviembre de 2018			

## 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 tanto en los servicios centrales como en los organismos autónomos adscritos 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 negociadas con la parte social.

Durante el año 2018, como novedad en el Departamento, para dar soluciones a la dificultad que puede suponer conciliar el desempeño de la actividad laboral con el cuidado de familiares menores de edad en los periodos laborables no lectivos, se han realizado varias contrataciones con empresas especializadas en el sector de ocio y deporte infantil (actividades multideportivas, talleres educativos, juegos al aire libre, etc.), para los días no lectivos de Semana Santa y durante dos semanas de verano.

### *Acción Social*

En el Plan de Acción Social de 2019-2020 se mantienen las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a hijos e hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se han mantenido 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 2019 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.

La contratación realizada relativa a planes de autoprotección y planes de emergencia conforme a la reciente Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público contempla medidas de igualdad entre mujeres y hombres. En concreto, en la ejecución de las prestaciones y actividades a realizar para los edificios del Departamento, se ha considerado el principio de igualdad de trato y de oportunidades, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar. Con el fin de comprobar el cumplimiento de estas condiciones, la empresa adjudicataria entregará estadísticas de contrataciones de mujeres y hombres para garantizar que no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.

### *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 II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

Se prevé que el Grupo de Trabajo de Igualdad se reúna al menos 3 veces durante 2019.

#### *Contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas*

En los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales 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).

Asimismo, en el articulado de los pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de los contratos de servicios en materia de prevención de riesgos laborales y transporte colectivo de viajeros, se incluyen medidas de igualdad como medidas de desempate para proposiciones iguales. Es decir, en el caso de proposiciones iguales, se establece la preferencia en la adjudicación para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional cuenten con distinciones o reconocimientos en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres o la acreditación de tener en plantilla un 50% de mujeres.

#### *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, negociados con la parte social, 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. Específicamente, la Subdirección General de Personal ha iniciado la elaboración de estadísticas de personal desagregadas por sexo del Ministerio y sus organismos adscritos, en el marco de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada Departamental.

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 Secretaría General Técnica 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 Subdirección de Estadística y Estudios, así como en el resto del Departamento, para asegurar la inclusión sistemática de la variable 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

### **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, en las que variable género está plenamente incorporada, se viene realizando un importante esfuerzo en su revisión e inclusión en las nuevas operaciones o en aquellos casos en los que la información de base no permitía su explotación.

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.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.

**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.

Entre los objetivos y funciones de este programa de gasto se encuentran los relacionados con la coordinación de las actuaciones del departamento en materia de igualdad de género y la elaboración de estudios e informe técnicos, así como el asesoramiento y apoyo técnico a las unidades del departamento en dicha materia.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la Administración General del estado y sus organismos Públicos.
Eje 2/ Objetivo 2	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 jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 6/ Objetivo 5	159	Realización de un estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres con la oferta cultural existente, de cara a poder introducir las medidas correctoras precisas en relación con los desequilibrios que pudieran existir.

Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres, el género (congresos, seminarios, jornadas).
Eje 7/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 5	213	Articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente período y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en el PEIO 2014-2016.
Eje 7/ Objetivo 6	221	Desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Participación activa de la Unidad e Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional en: Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades 2018-2021, Constitución de la Comisión de Seguimiento del II PASI; Comisión de Igualdad de la AGE para diseño del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres; Elaboración de las Memorias de Impacto de Género; Constitución del grupo de Trabajo de Género y Universidad.
- Celebración de Jornadas de difusión y sensibilización en relación con las actuaciones que se están llevando en el Ministerio de Educación y Formación Profesional y en otros ministerios en materia de igualdad de oportunidades.
- Realización de acciones formativas para sensibilizar al personal del MEFP y difundir actuaciones sobre igualdad de oportunidades en diversos ámbitos.
- - Mantenimiento y actualización de la web y del espacio de igualdad en la intranet sobre igualdad de oportunidades para visibilizar las actuaciones del Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como actualización y difusión de folletos y boletines semestrales temáticos de la Unidad de Igualdad.
- Elaboración y difusión de diversos materiales que ayuden a sensibilizar, prevenir y difundir conocimientos sobre Igualdad en el Ministerio de Educación y Formación profesional y en la sociedad en general.
- Elaboración de monográficos estadísticos, explotando los datos destacados en el espacio web creado como "Igualdad en Cifras".
- Elaboración de Boletines temáticos sobre igualdad trimestrales: prevención de violencia de género, difusión de campañas, etc.

- Impulso de una nueva línea de actuación de difusión del conocimiento sobre igualdad con doble vertiente: científica, y práctica.
- Estudio de la Creación de unos Premios de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Reforzar mecanismos de colaboración y coordinación con las Unidades de Igualdad de Género del resto de departamentos ministeriales, Universidades y otras entidades con competencias en materia de igualdad.
- Celebración de un curso sobre políticas de igualdad destinado al personal del Ministerio de Educación y Formación profesional, con contenidos específicos sobre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades así como realización de otras actividades formativas para sensibilizar sobre igualdad de género (en colaboración con la SG de Personal).
- Creación de un Grupo de Trabajo de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional, dirigido a favorecer marcos de colaboración institucional para promover e impulsar las políticas de igualdad. Elaboración conjunta del Plan de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Coordinaciones periódicas con los Órganos Directivos del Departamento a través del Grupo de trabajo de Igualdad del MEFP.
- Creación y consolidación de mecanismos ágiles de colaboración para la elaboración de informes periódicos sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas promovidas por el MEFP así como en los presupuestos. Mantenimiento de estos mecanismos para todas las necesidades existentes en materia de planes estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Creación y mantenimiento de un Espacio de Igualdad como página principal web de la UIG, que contiene datos relevantes de las diversas actuaciones del MEFP, así como un apartado nuevo donde aparecen estadísticas e indicadores referentes a la participación de mujeres y hombres en la Educación, la Cultura y el Deporte, aprovechando la amplia información estadística elaborada y difundida por el Departamento relativa a sus tres ámbitos.
- Elaboración, explotación de datos y publicación de estudios descriptivo-estadístico ofreciendo indicadores de género en relación a la Educación y Formación Profesional.
- Elaboración y definición de los indicadores para la evaluación de los logros en las Políticas de Igualdad que competen al MEFP, alineando estos indicadores con los diseñados para evaluar el borrador PEIO 2018-2021

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Algunas de las necesidades detectadas que requieren seguir reforzándose, incrementarse, optimizar y enriquecerse son las siguientes:

- **Coordinación y comunicación institucional** para impulsar y mejorar las acciones relacionadas con la Igualdad de Género. En este sentido es necesario seguir potenciando la visión global del Departamento, comunicación entre las Unidades implicadas y la UIG, generando mecanismos e instrumentos ágiles de recogida de información e interlocución de cara proveer de información como Departamento, a demandas externas.
- **Formación, información y sensibilización** al personal del Departamento en particular y a la sociedad en general, desde los distintos ámbitos de competencia del Ministerio, a través de acciones formativas, difusión de materiales, etc.
- **Difusión y dar visibilidad** a los resultados del trabajo de la UIG, potenciando sus actuaciones y estableciendo a su vez coordinaciones más eficaces con otros organismos y otros ámbitos.
- **Rentabilizar y visibilizar los recursos**, estadísticas, programas, materiales que posee el MEFP, a través de catálogos de actuaciones actualizados.
- **Participación de empleados públicos** varones en las actuaciones formativas y divulgativas de la Unidad.
- **Generar conocimiento sobre igualdad** a partir de la elaboración de estudios avanzando en la elaboración de indicadores estadísticos, una vez que se han consolidado los mecanismos de coordinación y los instrumentos de difusión.

#### Previsión de resultados

- Impulsar y mejorar las acciones de la coordinación y comunicación con las diferentes unidades departamentales mediante el Grupo de Trabajo de Igualdad del MEFP.
- Difusión de las actuaciones y los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas del MEFP, a través de la web. Difundir en boletín de la UIG para lograr que un mayor número de personas visite la web de igualdad.
- Sensibilización del personal del Departamento en materia de igualdad mediante las acciones de formación prevista. Se prevé por medio del diseño de actividades formativas más atractivas que más personas participen en las actividades formativas de igualdad, especialmente a los varones.
- Ofrecer al personal gestor competente datos actualizados sobre la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del departamento para favorecer el diseño de actuaciones.
- Ofrecer al personal del Departamento información y sensibilización en materia de Igualdad, rentabilizando los recursos

**PROGRAMA 321N:** Formación permanente del profesorado de Educación

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial (INTEF)

### 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 del profesorado de todas las enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1	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
Eje 5/ Objetivos 3	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)

#### Identificación de actuaciones previstas

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEF (Art. 5.2.f, párrafos u), v) y w) del RD 284/2017, de 24 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), las siguientes funciones:

u) 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.

v) 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.

w) El mantenimiento de los portales de recursos educativos y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

Entre estas actuaciones genéricas cabe destacar el curso “Convivencia escolar: Prevención e intervención” dirigido a fomentar un clima de respeto y convivencia ante la diversidad desde la Educación, colaborando en la formación en la diversidad y en el enfoque inclusivo así como en la creación de espacios caracterizados por el diálogo igualitario entre la diversidad.

Además, debemos reseñar el curso abierto, masivo y en línea (MOOC) “Educar en igualdad”, lanzado por primera vez en 2017 e impartido también en 2018 en colaboración con el IMIO, y que se imparte en el entorno digital de aprendizaje MOOC INTEF (<http://enlinea.intef.es>), enfocado a aprender a crear y compartir pensamientos, propuestas y recursos digitales para poner en práctica en centros educativos, en materia de educación en igualdad.

### **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 si bien se ha avanzado significativamente en todos los campos. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a tasas de abandono escolar, aunque en este caso en sentido positivo hacia la mujer puesto que según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) actualizada a junio de 2018, la tasa masculina de abandono en el año 2017 se sitúa en el 21,8 %, mientras que la femenina se sitúa en el 14,5 %. Estos datos suponen una disminución del 0,9 % en el caso de los hombres y del 0,6 % en el caso de las mujeres con respecto a los datos del año 2016. La diferencia entre ambas tasas de 2017 es del 7,2 %, mientras que en 2016 lo era del 7,7 % lo que supone que las mujeres han reducido menos que los hombres su tasa de abandono escolar, a pesar de que, en términos absolutos sus datos han sido y son mejores que los de sus compañeros varones.
- El incremento de mujeres en funciones directivas (Directoras, Secretarías, Jefas de Estudios) desde el curso 2006-2007 ha sido muy significativo: si entonces apenas representaban el 50 % de las mismas hoy alcanzan más del 63 % si bien todavía de forma desigual dependiendo del ciclo educativo correspondiente. De hecho deberían mejorar las cifras referidas a centros de ESO/Bachillerato y Formación Profesional.
- 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 en el 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. Asimismo, también se facilita la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y se propicia desde la administración la superación del lenguaje androcéntrico. Datos de alumnos de los cursos de formación permanente del profesorado en red durante el año 2017 distribuidos por género:

Inscritos hombres	Inscritas mujeres	Certifican hombres	Certifican mujeres	Finalizan hombres	Finalizan mujeres
21.098	37.210	3.278	5.718	3.527	6.090

Datos de alumnos del curso abierto masivo y en línea durante el año 2018:

Inscritos hombres	Inscritas mujeres	Certifican hombres	Certifican mujeres	Finalizan hombres	Finalizan mujeres
321	1.467	31	80	34	91

### **PROGRAMA 322A:** Educación infantil y primaria

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. (SG Cooperación Territorial. Ceuta y Melilla.)

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como objetivo fundamental posibilitar, en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional, la disposición de un puesto escolar gratuito en educación primaria para todos los alumnos y asegurar una oferta suficiente de puestos escolares en el segundo ciclo de educación infantil que garantice la escolarización de los alumnos cuyas familias lo soliciten, dando así cumplimiento a la normativa vigente. Igualmente, se persigue continuar con el proceso de dotar a dicha oferta de un adecuado nivel de calidad, a fin de conseguir, a través de una correcta propuesta de objetivos, una mejora general en la prestación del servicio educativo.

#### **La finalidad de la Educación Infantil**

Es la de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños.

Son objetivos prioritarios de la administración educativa relativos a la Educación Infantil:

- Desarrollo afectivo, del movimiento y de los hábitos de control corporal.
- Desarrollo de las pautas elementales de convivencia y relación social.

- Descubrimiento de las características físicas y sociales del medio en el que viven.
- Elaboración de una imagen de sí mismos positiva y equilibrada y adquisición de autonomía personal.
- Primera aproximación a la lectura y a la escritura.
- Iniciación temprana en las habilidades numéricas básicas.
- Primera aproximación a la lengua extranjera en los aprendizajes del segundo ciclo, especialmente en el último año.
- Iniciación temprana en las tecnologías de la información y la comunicación y en la expresión visual y musical.

### ***La finalidad de la Educación Primaria***

Es facilitar a los alumnos y alumnas los aprendizajes de la expresión y comprensión oral, la lectura, la escritura, el cálculo, la adquisición de nociones básicas de la cultura y el hábito de convivencia así como los de estudio y trabajo, el sentido artístico, la creatividad y la afectividad, con el fin de garantizar una formación integral que contribuya al pleno desarrollo de la personalidad de los alumnos y alumnas y de prepararlos para cursar con aprovechamiento la Educación Secundaria Obligatoria.

Son objetivos prioritarios de la administración educativa relativos a la educación primaria.

- Conocer y apreciar los valores y las normas de convivencia.
- Desarrollar hábitos de trabajo individual y de equipo, de esfuerzo y de responsabilidad en el estudio, así como actitudes de confianza en sí mismo, sentido crítico, iniciativa personal, curiosidad, interés y creatividad en el aprendizaje, y espíritu emprendedor.
- Afianzar el desarrollo personal, la autonomía y el bienestar de los niños y niñas.
- Adquirir las habilidades culturales básicas relativas a la expresión y comprensión oral, a la lectura, y a la escritura.
- Desarrollar las competencias matemáticas básicas e iniciarse en la resolución de problemas.
- Conocer los aspectos fundamentales de las Ciencias de la Naturaleza, las Ciencias Sociales, la Geografía, la Historia y la Cultura.
- Utilizar diferentes representaciones y expresiones artísticas e iniciarse en la construcción de propuestas visuales y audiovisuales.
- Adquirir en al menos una lengua extranjera la competencia comunicativa básica.
- Iniciarse en la utilización para el aprendizaje de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Especial énfasis en la atención a la diversidad del alumnado, la atención individualizada, la prevención de.



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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	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.
	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de enseñanza de educación infantil y primaria en Ceuta y en Melilla que aseguren que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

A través de los medios dotados para el funcionamiento de este programa, se pretende mejorar y respetar la convivencia entre los dos sexos. Para ello se cuenta con el asesoramiento del Departamento de Orientación en cada uno de los Colegios de Educación Infantil y Primaria.

Se insiste en la importancia de la posibilidad de organizar programas de refuerzo de las capacidades básicas para los alumnos que requieran de ayuda para superar con éxito los objetivos de esta etapa educativa.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

CURSO 2018/2019	CEUTA	MELILLA
EDUCACIÓN INFANTIL	3.318	3.780
EDUCACIÓN PRIMARIA	7.660	8.008

Según datos estadísticos del Ministerio, en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria de Ceuta y Melilla el número de alumnas y alumnos escolarizados está equilibrado.

### Previsión de resultados

Con las medidas señaladas se pretende que los resultados de las evaluaciones del alumnado de Educación Infantil y Primaria en Ceuta y Melilla dependan del trabajo y capacidades del alumno independientemente del sexo.

**PROGRAMA 322B:** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional. (SG Orientación y Formación Profesional) y Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial (SG Cooperación Territorial)

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (S.G. de 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.
- El diseño y elaboración de cursos de especialización en Formación Profesional para ciudadanos que ya ostenten un título de Formación Profesional del Sistema Educativo.
- 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 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- 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 transferencia de fondos a las Comunidades Autónomas, en el marco de los programas de cooperación territorial, destinados a acciones de calidad en Formación Profesional del Sistema Educativo Español, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.
- 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 la 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.
- El incentivo al desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo.
- 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 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**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

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.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	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.
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

### Identificación de actuaciones previstas

Detección en los diferentes sectores productivos y de prestación de servicios de aquellos perfiles profesionales en los que exista una evidente brecha de género. Análisis por parte del observatorio del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales de los factores que determinan dicha brecha y las posibilidades de corrección.

Identificación y, en su caso, elaboración de cualificación profesional o unidades de competencia, de aquellos perfiles que, teniendo significación en el empleo, contribuyan decididamente a la disminución de la brecha de género y a alcance efectivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos profesionales.

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, y a los cursos de especialización, 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.

### **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.

	FP BÁSICA				GRADO MEDIO				GRADO SUPERIOR			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
TOTAL GENERAL	43.993	71,1	17.916	28,9	198.852	56,9	150.779	43,1	185.470	52,4	168.450	47,6
Actividades Agrarias/Agraria	3.073	79,9	773	20,1	6.449	86,3	1.027	13,7	4.801	81,0	1.128	19,0
Actividades Físicas y Deportiva	0	-	0	-	7.021	79,7	1.791	20,3	15.519	80,2	3.842	19,8
Actividades Marítimo-Pesquera	9	100,0	0	-	1.528	93,6	104	6,4	1.562	89,3	187	10,7
Administración y gestión	5.757	50,8	5.573	49,2	19.985	38,4	31.996	61,6	19.220	36,6	33.224	63,4
Artes Gráficas	255	57,6	188	42,4	2.150	65,2	1.148	34,8	1.030	52,3	938	47,7
Comercio y Marketing	1.526	47,3	1.700	52,7	6.543	44,1	8.308	55,9	11.162	51,8	10.384	48,2
Comunic. Imagen y Sonido	0	-	0	-	2.133	66,2	1.091	33,8	9.362	66,2	4.773	33,8
Edificación y Obra Civil	501	87,3	73	12,7	696	85,0	123	15,0	3.086	67,6	1.481	32,4
Electricidad y Electrónica	8.212	96,1	337	3,9	28.996	97,2	843	2,8	20.869	95,0	1.106	5,0
Fabricación Mecánica	4.402	97,0	135	3,0	11.805	97,2	337	2,8	7.339	90,5	774	9,5

	FP BÁSICA				GRADO MEDIO				GRADO SUPERIOR			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Hostelería y Turismo	3.595	62,6	2.145	37,4	12.726	62,0	7.815	38,0	9.341	42,6	12.573	57,4
Imagen Personal	719	13,7	4.528	86,3	1.520	7,7	18.266	92,3	339	5,1	6.249	94,9
Industrias Alimentarias	165	60,4	108	39,6	2.267	45,7	2.696	54,3	1.123	52,1	1.034	47,9
Informática/Informática y Comunicaciones	7.807	81,7	1.750	18,3	27.716	91,1	2.714	8,9	35.839	87,1	5.301	12,9
Mad. Mueble y Corcho	1.394	91,5	129	8,5	2.582	93,4	182	6,6	588	77,0	176	23,0
Mant. y Serv. a la Producción	257	98,5	4	1,5	12.220	97,9	261	2,1	9.877	84,6	1.798	15,4
Mantenim. de Vehículos Autopropulsados	6.077	98,4	101	1,6	28.033	97,9	591	2,1	10.044	97,1	295	2,9
Química	0	-	0	-	1.334	43,0	1.766	57,0	3.588	49,0	3.731	51,0
Sanidad	0	-	0	-	19.648	27,9	50.741	72,1	11.138	27,1	29.972	72,9
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	39	19,4	162	80,6	3.004	14,4	17.909	85,6	6.720	12,3	47.703	87,7
Textil, Confección y Piel	156	45,1	190	54,9	209	16,6	1.050	83,4	168	12,6	1.161	87,4
Vidrio y Cerámica	49	71,0	20	29,0	55	87,3	8	12,7	18	75,0	6	25,0
Artesanías	0	-	0	-	0	-	0	-	59	56,7	45	43,3
Energía y Agua	0	-	0	-	0	-	0	-	2.156	89,8	246	10,2
Seguridad y medio ambiente	0	-	0	-	81	93,1	6	6,9	522	61,8	323	38,2
Industrias Extractivas	0	-	0	-	115	96,6	4	3,4	0	-	0	-
Sin distribuir	-	-	-	-	36	94,7	2	5,3	-	-	-	-

Últimos datos publicados. Las cifras de la educación en España. Curso 2015-2016 (Edición 2018). Fecha de publicación. Fecha de Publicación: 20 de febrero de 2018

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 elaborados sectores de Educación y Formación desde el Observatorio de las ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 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.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. (SG Cooperación Territorial)

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Ministerio de Educación y Formación Profesional, es responsable de la gestión de los centros públicos de Enseñanza Secundaria de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

En este programa están incluidos centros, alumnado y profesorado de la Educación Secundaria Obligatoria desde los 12 a los 16 años, el Bachillerato, la Formación Profesional

y las escuelas oficiales de idiomas, siempre referidos al ámbito de gestión del Departamento en Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es el mantenimiento de la plena escolarización en educación secundaria y Formación Profesional en centros públicos. También se pretende evitar el abandono que se produce desde la Educación Secundaria y el Bachillerato.

La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:

- Garantizar una adecuada oferta educativa de la enseñanza secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y escuelas oficiales de idiomas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas de idiomas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.
	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.
	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de enseñanza secundaria en Ceuta y en Melilla que aseguren que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

A través de los medios dotados para el funcionamiento de este programa, se pretende evitar el abandono del sistema entre el 3º y 4º de la ESO. Para ello se cuenta con el asesoramiento del Departamento de Orientación en cada uno de los Institutos de Educación Secundaria.

Se insiste en la importancia de la posibilidad de organizar programas de refuerzo de las capacidades básicas para los alumnos que requieran de ayuda para superar con éxito los objetivos de las distintas etapas.

Mantenimiento y mejora de la oferta educativa de las Escuelas Oficiales de Idiomas:

Los objetivos del Departamento se concretan en mejorar la prestación del servicio, manteniendo la oferta existente y profundizando en el carácter especializado de estas enseñanzas. Con estas escuelas lo que se pretende es fomentar el estudio de las lenguas

oficiales de los Estados miembros de la Unión Europea, impartándose en las dos Escuelas de Ceuta y Melilla los idiomas: francés, inglés, alemán, árabe y español para extranjeros.

### **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 enseñanza secundaria, el número de alumnas y alumnos escolarizados está equilibrado.

#### Previsión de resultados

Equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a las etapas no obligatorias de la enseñanza y fomentar el estudio de idiomas entre la población de ambas ciudades.

**PROGRAMA 322E:** Enseñanzas artísticas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.  
(S.G de Ordenación Académica)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	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.
	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla que aseguren que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

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 (en el caso de Artes Plásticas y Diseño), 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 de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según los últimos datos estadísticos publicados por el Ministerio correspondientes a la matriculación en enseñanzas no universitarias en el curso 2016-2017, en las enseñanzas profesionales de Artes plásticas y diseño en los centros públicos de Ceuta y Melilla se refleja la siguiente proporción entre hombres y mujeres: en ciclos formativos de grado medio de artes plásticas y diseño: 47 hombres // 12 mujeres; en ciclos formativos de grado superior de artes plásticas y diseño: 44 hombres // 58 mujeres.

En enseñanzas elementales y profesionales de Música, el número de alumnas y alumnos escolarizados es significativamente mayor en mujeres que en hombres, dándose más equilibrio en las especialidades de viento y guitarra, y observándose mucho desequilibrio en las especialidades de Percusión (con mayoría de hombres), de cuerda percutida (con el doble de mujeres) y, por último, de cuerda frotada (con mayoría de mujeres).

Los únicos requisitos para el acceso a estas enseñanzas es la edad y la demostración de aptitudes artísticas mediante la realización de una prueba de acceso con garantías de no discriminación por razón de sexo.



Previsión de resultados

Equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales de las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño y a las diferentes especialidades instrumentales.

**PROGRAMA 322F:** Educación en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Educación, formación Profesional y Universidades (S.G. de Cooperación Internacional y Promoción Exterior Educativa)

**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**

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 dos (372) aulas, treinta (30) Secciones españolas distribuidas en cincuenta y ocho (58) 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.

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1	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.

Eje 5/ Objetivos 3	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.
--------------------	-----	---

### Identificación de actuaciones previstas

Corresponden a la Dirección General de Planificación y Gestión educativa, en virtud del RD 284/2017, de 24 de marzo, las competencias en materia de acción exterior en el ámbito educativo. Así dentro de sus competencias se encuadra la provisión directa del servicio público educativo en el exterior a través de la red de centros de titularidad pública en el exterior, así como la docencia que se imparte a través de programas de actuación tales como ALCE`s, secciones bilingües, etc. Ámbitos en los que la educación en igualdad ha de ser un principio transversal que imbuje todas las actuaciones. Entre estas actuaciones genéricas la formación del profesorado dirigida a fomentar un clima de respeto y convivencia ante la diversidad desde la Educación, colaborando en la formación en la diversidad y en el enfoque inclusivo así como en la creación de espacios caracterizados por el diálogo igualitario entre la diversidad, es un elemento esencial en los cursos de formación que se imparte a los funcionarios destinados en el exterior.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

La dispersión geográfica de los centros educativos en el exterior conlleva que las situaciones de específicas son tremendamente dispares y dependen en gran medida de las actuaciones generales de los gobiernos de los diferentes países. Por todo ello, efectuar un diagnóstico de la situación de partida entraña una elevada complejidad y circunscribe todavía la gestión del Estado español en este área a un ámbito colateral.

### Previsión de resultados

Esa dispersión geográfica y la mencionada naturaleza heterogénea de los centros en el exterior, impide realizar una precisa previsión del impacto en materia de género. En cualquier caso, en lo que compete a las funciones del ámbito internacional de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, a lo largo de 2019 se prevé mantener la participación en condiciones de igualdad de méritos y capacidad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 322G:** Educación compensatoria

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación territorial (CNIIE).

### **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 indisolubles que vertebran la citada Ley. Estos 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 5/ Objetivos 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	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.
	105	Colaborar con las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas para la puesta en marcha de las medidas que se establezcan.
Eje 5/ Objetivos 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 3	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.
	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

#### 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.
- 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.

- 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. 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.
- 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).
- Proyecto Plurales: Educación en igualdad.
- Programa de Apoyo Educativo (PAE) para los centros de educación primaria y secundaria de Ceuta y Melilla. En el año 2014 se crea este programa a partir de la experiencia del Plan PROA y se convocan ayudas a centros docentes sostenidos con fondos públicos que quieran participar en el programa. La finalidad es mejorar los resultados educativos en los centros de Ceuta y Melilla con un nivel alto de alumnos en situación de desventaja socioeducativa, con riesgo de abandono escolar para lo que se requieren respuestas adaptadas a la diversidad de las situaciones, especialmente en los momentos en que aparecen las primeras dificultades de aprendizaje y situaciones de riesgo tanto en el entorno familiar como en otros contextos.
- Se desarrollarán diversas actuaciones de apoyo al alumnado fuera del horario escolar de los centros, que incidirán en la adquisición y desarrollo de las competencias básicas, con especial énfasis en la competencia lingüística, incluyendo el idioma inglés y la competencia matemática.
- Convenios de colaboración con las ciudades de Ceuta y Melilla para el desarrollo de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas.

Estos convenios tienen por objeto:

- Asegurar los recursos necesarios para la adopción de medidas dirigidas a que los alumnos en situación de desventaja social y que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria por una escolarización tardía o irregular, por desconocimiento del idioma español, por condiciones personales o cualquier otra circunstancia, permanezcan escolarizados de forma regular y puedan alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

- Contribuir a la incorporación a la enseñanza básica o a la formación profesional de jóvenes y adultos desfavorecidos, con problemas de exclusión social y laboral, que carezcan de una formación básica.

Se desarrolla un “programa de actividades” y un “programa de formación”. Las acciones deben responder a las necesidades detectadas en ambas ciudades y atender a los colectivos en riesgo de exclusión. Se dirigen a prevenir el fracaso escolar, el abandono temprano de los estudios, la exclusión laboral y social, y cualquier otro factor de riesgo para los sectores sociales más desfavorecidos.

### **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.

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 322L:** Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial (S.G Cooperación Territorial) y Dirección General de Formación Profesional (SG Aprendizaje a lo Largo de la Vida y educación a distancia)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los programas de cooperación territorial con alumnos en los que se desarrollan actividades con cargo al programa 322L, tienen como finalidad ser el instrumento para alcanzar los objetivos educativos de carácter general establecidos en cada etapa educativa. 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. Cabe destacar que la demanda de estas actividades de alumnos es muy alta.

El artículo noveno de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, modificada por la Ley 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa, encomienda al Estado la promoción de Programas de Cooperación Territorial con el fin de alcanzar los objetivos educativos de carácter general, reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas comunidades autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades.

Los Programas de Cooperación Territorial con alumnos pretenden, además de afianzar los contenidos curriculares adquiridos en los procesos de aprendizaje desarrollados en el aula, promover actuaciones prácticas desde distintos ámbitos, con una metodología activa, cooperativa, en la que se fomente la interrelación de los alumnos de los centros de las distintas Comunidades Autónomas.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 5/ Objetivo 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	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.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar premios que conceda el MECD.

### Identificación de actuaciones previstas

En los centros educativos se desarrollan actividades y proyectos en los que participan tanto alumnos como alumnas, sin hacer distinción alguna por razón de género y todas las normas de convivencia en el centro promueven el respeto mutuo entre mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación por el género de unos y otros.

Con cargo al programa 322L se financia también la convocatoria anual de proyectos de Buenas prácticas en los centros docentes no universitarios en distintas modalidades, siendo una de las más destacadas la de “*Convivencia escolar*”, cuya finalidad es premiar aquellos proyectos educativos en los centros que logran desarrollar y fortalecer en los alumnos las capacidades básicas que promuevan una cultura de paz, no violencia y convivencia.

Otra modalidad destacada es el “*Premio Irene. La paz empieza en casa*” cuyo fin es promover la igualdad entre hombres y mujeres, llevando a cabo medidas para la erradicación de la violencia, y encaminadas a la igualdad de género.

### **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.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (SG Aprendizaje a lo Largo de la Vida y educación a distancia)

### **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.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida. Entre ellas la convocatoria nacional anual de los premios Miguel Hernández y la convocatoria de ayudas para el mantenimiento de las Aulas Mentor.
- 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. Bachillerato a distancia ESPA/ESPAD, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, materiales de español para las Agrupaciones de Lengua y Cultura Española (ALCE).
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.

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) se 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 5/ Objetivos 2	111	Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas.
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.

### 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.

TASAS	ESPAÑA		CEUTA Y MELILLA	
AÑO	2016	2017	2016	2017
MEDIA	19,0	18,3	23,1	24,3
HOMBRES	22,7	21,8	23,2	23,2
MUJERES	15,1	14,5	23,0	25,4

*Fuente MECD. Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2016-2017. Datos definitivos*

- En Aula Mentor toda la oferta formativa se plantea, diseña y desarrolla prestando especial atención a los aspectos de igualdad.
- 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). El CIDEAD tiene 1.347 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, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta cerca de más de 27.000 alumnos y alumnas están mejorando su nivel de inglés.

### **C) Análisis de 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. 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	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
	2016-2017	2016-2017	2016-2017	2017-2018
Enseñanzas Iniciales I	10.140	18.942	29.082	35.953
Enseñanzas Iniciales II	17.668	33.233	50.901	39.728
Educación Secundaria para Personas Adultas Presencial	38.757	31.650	70.407	65.159
Educación Secundaria para Personas Adultas a Distancia	27.671	26.014	53.685	50.865
Preparación Pruebas Libres de Educación Secundaria para Personas Adultas	8.288	8.728	17.016	13.701
Preparación Pruebas Libres Bachillerato	234	194	428	372
Preparación Prueba Acceso a la Universidad Mayores 25 Años	6.414	7.842	14.256	13.074
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Medio	2.126	2.402	4.528	4.016
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Superior	9.304	10.249	19.553	14.491
<b>TOTAL</b>	<b>120.602</b>	<b>139.254</b>	<b>259.856</b>	<b>233.744</b>

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2016-2017. Datos definitivos.

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	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
	2016-2017	2016-2017	2016-2017	2017-2018
Alfabetización y formación inicial	1.289	2.470	3.759	
Ampliación Cultural/ Formación Personal	12.537	12.767	25.304	

Desarrollo Personal	946	3.358	4.304	
Desarrollo Socio Comunitario (1)	2.007	9.439	11.446	
Lengua castellana para inmigrantes	16.934	21.388	38.322	35.293
Otras lenguas españolas	3.680	5.915	9.595	21.938
Cursos básicos de lenguas extranjeras	13.117	33.635	46.752	
Informática	10.738	25.214	35.952	
Enseñanzas técnico profesionales	8.642	25.483	34.125	
Otros cursos	11.799	31.639	43.438	
<b>TOTAL</b>	<b>81.689</b>	<b>171.308</b>	<b>252.997</b>	<b>256.898</b>

Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2016-2017. Datos definitivos.

## AULA MENTOR

El número de alumnos en el programa Aula Mentor durante los años naturales 2015 y 2016 y el porcentaje de alumnas es el siguiente:

Años	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres sobre total activos
2015	17532	6675	9036	51,54%
2016	16562	6737	8599	51,92%
2017	16007	6616	9391	58,66%

Considerando la edad como un dato significativo, en los cursos de Aula Mentor la mayoría de las alumnas matriculadas se encuentra en el tramo principal de población activa.

Alumnas matriculadas en cursos de Aula Mentor:

Años	>25 años	25-45	45-65	<65
2015	1262	4635	2662	467
2016	1571	4412	2268	336
2017	1360	5084	2681	266

Respecto a las tareas de coordinación y tutoría de los cursos de Aula Mentor, la distribución por género se mantiene como en las estadísticas anteriores, es decir, el número de mujeres supone algo más del 40% del total de tutores y administradores.

En lo relativo a los cursos que se han incorporado en el último periodo predominan los que están enfocados a la consecución en la mejora en el empleo, objetivo prioritario en los últimos años. En este sentido todos los cursos ofertados atienden directamente a las necesidades de toda la población disponiendo de los recursos adecuados 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	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	2015-2016	2016-2017	2015-2016	2016-2017	2015-2016	2016-2017
Primaria	265	222	198	202	463	424
Secundaria	234	171	220	172	454	343
Secundaria para adultos	58	74	54	38	112	36
Bachillerato	350	294	366	212	716	506
That's English	12.269	10225	18770	17188	31039	27.413
<b>TOTAL</b>	<b>13.176</b>	<b>10.986</b>	<b>19.608</b>	<b>17.812</b>	<b>32.784</b>	<b>28.798</b>

En lo que se refiere al profesorado que los atiende, la distribución de los Asesores Técnicos Docentes por sexo es la siguiente:

ATENCIÓN DOCENTE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ATD	10	12	22

Por otra parte, de los tres miembros que componen la Dirección del CIDEAD, dos son hombres (Director y Secretario) y una es mujer (Jefa de Estudios). Para el curso 2018-2019 el equipo estará formado por un hombre y dos mujeres.

### 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.

Para el próximo curso y en aras de mantener la tendencia de paridad de la participación de hombres y mujeres en el programa de Aula Mentor, la oferta de nuevos cursos está orientada a una población femenina que busca mejorar sus capacidades para encontrar un empleo cualificado y mejor remunerado

### **CIDEAD**

Para el próximo curso se espera mantener la misma tendencia de los cursos anteriores, en los que el número de mujeres matriculadas en las diferentes enseñanzas de CIDEAD es muy superior al de hombres.

Respecto a los materiales didácticos elaborados por el CIDEAD, se aplica el principio de no discriminación, evitando asignar roles sexistas a las mujeres, en los ejemplos o ejercicios que se proponen al alumnado.

**PROGRAMA 323M:** Becas y ayudas a estudiantes

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Planificación y Gestión Educativa(S.G. Becas, ayudas al Estudio y Promoción Educativa)

### 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 Oportunidades

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	102	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.

Identificación del articulado de otras normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación postobligatoria.

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 de Impacto de Género

Descripción 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:

CONVOCATORIA GENERAL				
NIVELES UNIVERSITARIOS				
Distribución según sexo	Curso 2016/2017		Curso 2017/2018	
	Nº Becarios	% por sexo	Nº Becarios	% por sexo
Mujeres	197,364	62,26	201647	62,72
Hombres	119,619	37,74	119,874	37,28
<b>TOTALES</b>	316,983		321,521	

CONVOCATORIA GENERAL				
NIVELES NO UNIVERSITARIOS				
Distribución según sexo	Curso 2016/2017		Curso 2017/2018	
	Nº Becarios	% por sexo	Nº Becarios	% por sexo
Mujeres	193.253	54,03	195.442	54,18
Hombres	164.409	45,97	165.303	45,82
<b>TOTALES</b>	357.662		360.745	

AYUDAS PARA ALUMNADO CON NECESIDAD ESPECÍFICA DE APOYO EDUCATIVO				
Distribución según sexo	Curso 2015/2016		Curso 2016/2017	
	Nº Becarios	% por sexo	Nº Becarios	% por sexo
Mujeres	30.038	31,42	31.804	31,15
Hombres	65.559	68,58	70.306	68,85
<b>TOTALES</b>	95.599		102.110	

#### 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 463A:** Investigación científica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades

#### **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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades
	190	Promoción de los estudios de género y para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en los niveles de grado y postgrado universitarios.
	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	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
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 2	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

### Identificación de actuaciones previstas

Las líneas de actuación para 2019 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al 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 ,actualmente prorrogado y se inscriben 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.



### **C) Análisis de 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 determinado por requisitos específicos que aseguran la igualdad en la participación.

Concretamente, la convocatoria de mayor concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, recoge específicamente una ampliación de cuatro años de la fecha de terminación de los estudios de los solicitantes en los casos en que se acredite que durante tal periodo se hayan dedicado al cuidado de hijos menores de seis años o de personas mayores de la familia en primera línea parental. Asimismo, los beneficiarios del programa, que son contratados de acuerdo al artículo 21 de la Ley de la Ciencia y la Tecnología, suspenden el cómputo de su contrato en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

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 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 es equitativo.



## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 223M** Prestaciones de garantía social
- 224M** Prestaciones económicas por cese de actividad
- 231B** Acciones en favor de los emigrantes
- 231H** Acciones en favor de los inmigrantes
- 241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral
- 241B** Formación Profesional para el Empleo
- 241N** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social, 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 Trabajo, Migraciones 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 Trabajo, Migraciones 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 Trabajo, Migraciones 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) 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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.

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, Unión Europea y Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Trabajo, Migraciones 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, 18 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2018, representando el 58 % de las 31 personas expertas que tienen previsto su desarrollo.

#### Previsión de resultados

En el ámbito del programa de Cooperación Bilateral del MITRAMISS, se ha aprobado para 2018, mediante la Resolución de la Subsecretaria del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, un proyecto que tienen una implicación directa en materia específica de Políticas de igualdad de Oportunidades. Dicha actividad, que se desarrollará en la República Dominicana, está enfocada en la asistencia técnica y refuerzo a la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo de ese país.

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.

En concreto está prevista la financiación del proyecto “Apoyo a las actividades preparatorias de la OIT para el lanzamiento de la Iniciativa global sobre el trabajo decente para jóvenes”. Este proyecto busca difundir entre la administración laboral, los agentes sociales y la sociedad civil el concepto de “trabajo decente” de la OIT. Según la OIT, el concepto de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de cuatro objetivos estratégicos: (i) crear trabajo, (ii) garantizar los derechos de trabajadores y trabajadoras (iii) extender la protección social y (iv) promover el diálogo social. Todos ellos tienen como objetivo transversal la igualdad de género. Esta iniciativa aunque enfocada específicamente a la problemática laboral de jóvenes, alienta la igualdad de trato en el empleo y de remuneración por trabajo de igual valor entre todos los hombres y mujeres.

**PROGRAMA 223M:** Prestaciones de garantía salarial**CENTRO GESTOR:** Fondo de Garantía Salarial**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Asegurar el derecho a la garantía salarial de los trabajadores asalariados por cuenta ajena en caso de insolvencia o concurso de acreedores del empleador. Tiene su fundamento en la obligación impuesta a los Estados miembros de la Unión Europea, por la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Por lo tanto, este programa presupuestario con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación o renta de carácter económico para todas las personas que cumplan con los requisitos legales sin discriminar por razón de género.

La información recogida en los indicadores previstos para medir los objetivos del Organismo, se obtiene por sexo, al incluir la variable de género en todos ellos.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en este programa presupuestario tienen por finalidad el abono de las prestaciones de garantía salarial que se realiza de forma objetiva como consecuencia de la insolvencia de las empresas cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, sin discriminación entre mujeres y hombres, en tanto que su derecho deriva de un título judicial.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En este sentido en 2017 de las personas beneficiarias de las prestaciones de garantía salarial a cargo del FOGASA, 54.818 eran hombres y 35.156 eran mujeres.

Previsión de resultados

En 2018 y 2019 se estiman unas cifras de personas beneficiarias de 90.000 para ambos ejercicios.

Los porcentajes por razón de género en el total de las personas beneficiarias del derecho a la garantía salarial de los trabajadores/as asalariados/as por cuenta ajena en caso de insolvencia o concurso de acreedores del empleador/a, variará en función del cumplimiento de los objetivos de las políticas de empleo referentes a:

- 1.1 Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo
- 1.2 Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas
- 1.3 Combatir la brecha salarial de género
- 1.4 Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.
- 2.3 Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

**PROGRAMA 224M:** Prestaciones económicas por cese de actividad

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Con carácter general el programa 224M se dirige a la protección por cese de actividad de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

Además, con cargo a este programa presupuestario sólo se recogen los gastos de las personas receptoras de la prestación por cese de actividad cuya protección realiza el SEPE, que representa en torno al 10% del total de beneficiarios de este sistema de protección, ya que las entidades que gestionan el 90% restante son las MATEPSS.

El SEPE gestiona la totalidad de los fondos destinados a la activación de las personas beneficiarias de esta protección, si bien estas cantidades se asignan a las CCAA que lo solicitan en función de sus necesidades.

Por lo tanto, este programa presupuestario 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 o renta de carácter económico para todas las personas, tanto hombres como mujeres, que se encuentren en situación de cese de actividad y cumplan con los requisitos legales. Asimismo, dichas personas tienen derecho a la realización de actuaciones que fomenten su activación cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas. No obstante, se tiene el desglose por sexo de la información recogida en los indicadores previstos para medir los objetivos establecidos.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 4	22	Apoyo e impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.



Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en este programa presupuestario tienen por finalidad la garantía de percepción de una renta de carácter económico, dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Además, estas personas tienen derecho a participar en todas las actuaciones de fomento del empleo que les ofrezcan las Comunidades Autónomas.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En este sentido en 2017 existieron 104 personas beneficiarias en media mensual de la protección por cese de actividad gestionada por el SEPE, de las cuales 78 eran hombres y 26 eran mujeres.

A 30 de septiembre de 2018, existieron 101 personas beneficiarias en media en media mensual de la protección por cese de actividad gestionada por el SEPE, de las cuales 77 eran hombres y 24 eran mujeres.

Previsión de resultados

En 2018 y 2019 se estiman unas cifras de personas beneficiarias de 160 y 200 respectivamente.

**PROGRAMA 231B:** Acciones en favor de los emigrantes

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración. Secretaría de Estado de Migraciones

**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 Trabajo, Migraciones 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.

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 % está 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 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 Trabajo, Migraciones 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
Eje 7/ Objetivo 7	224	Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas algunos colectivos de mujeres, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

### 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 Ministerio de Trabajo, Migraciones 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.

En el seno de dicho órgano existe, además, una Comisión delegada de jóvenes y mujeres, entre cuyas iniciativas se viene haciendo especial hincapié en la aplicación a las españolas en el exterior, de las políticas públicas en materia de prevención de violencia de género, así como en el apoyo a las mujeres víctimas de esas situaciones.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2018 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 2.482.808; hombres: 1.225.500 (49,35%); mujeres: 1.257.308 (50,64%).

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 personas beneficiarias del año 2017, 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 4.799 hombres y de 6.995 mujeres; en el caso de “Niños de la Guerra”, 330 frente a 683 y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 192 hombres frente a 298 mujeres. En el caso de las prestaciones por incapacidad el número de perceptores varones fue de 97 y el de mujeres de 98.

- 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 –el séptimo Mandato para el que se han renovado sus integrantes- la proporción mujeres-hombres es de 39% - 61%, que si bien no alcanza la proporción señalada en la Ley para una composición equilibrada, avanza en esa dirección (tal y como se venía señalando en los informes de otros ejercicios) hasta prácticamente cumplirla, en relación con mandatos anteriores. Basta recordar en este sentido que en el conjunto de los cuatro primeros mandatos del Consejo la proporción de mujeres fue solamente del 10%. Además, son miembros titulares de este órgano representantes de diversas administraciones públicas y de organizaciones sociales, que configuran para la totalidad del Consejo General una composición equilibrada, ya que las mujeres suponen el 41,66% de los integrantes en su conjunto.

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 inmigrantes**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones y Dirección General de Integración y Atención Humanitaria. Secretaría General de Inmigración y Emigración. Secretaría de Estado de Migraciones

**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 Trabajo, Migraciones 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.

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 socio-sanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla, financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo de Asilo Migración e Integración (FAMI) y por el Fondo Social Europeo (FSE).
- El desarrollo de programas de reubicación y del programa nacional de reasentamiento de personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional.
- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración de personas inmigrantes financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) y por el Fondo Social Europeo (FSE).
- Subvenciones con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores extranjeros no acompañados.

- 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, financiados por Presupuestos Generales del Estado y por el Fondo de Asilo Migración e Integración (FAMI).
- 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 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 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, modulando y compensando los objetivos entre sí, 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 se pueden resumir en las siguientes:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucional en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción socio-laboral de personas trabajadoras migrantes o solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
Eje 1/ Objetivo 4	21	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 la comunicación
Eje 1/ Objetivo 6	30	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 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
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual
Eje 2/ Objetivo 2	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad, a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes
Eje 3/ Objetivo 4	77	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
	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de convocatorias de subvenciones
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia)
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especialidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones)

## Identificación de actuaciones previstas

### Objetivos del Programa:

- Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de programas de integración que favorezcan el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes a todos los ámbitos de la vida social y laboral.
- Lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

### Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Publicación de convocatorias de subvenciones para la financiación de los siguientes tipos de programas:
  - Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
  - Programas que persiguen favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
  - Programas de promoción de la salud sexual y reproductiva y de erradicación de la mutilación genital.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a mujeres inmigrantes prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral o sexual, y sus hijos e hijas, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.
  - Campañas de sensibilización al empresariado.
  - Programas de itinerarios integrados de inserción socio-laboral.
  - Programas educativos extracurriculares que promuevan la integración y la convivencia intercultural y que contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades educativas especiales.
- Actuaciones de acogida e intervención social con especial atención a mujeres y niñas inmigrantes y solicitantes de asilo, mujeres acompañadas de menores o en estado de gestación.
- Ejecución de un Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.



- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que ya se vienen realizando las actuaciones previstas para el ejercicio 2019 las desigualdades entre mujeres y hombres siguen persistiendo.

En el plano laboral, por ejemplo, las mujeres inmigrantes se insertan en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas.

Las mujeres inmigrantes están expuestas a diversos factores de discriminación, como puede ser su origen racial o étnico, su situación administrativa (si se encuentran en situación regular o no y tienen o no autorización para trabajar), la discapacidad, la edad, el estatus socioeconómico, etc.

Además, suelen tener mayor desprotección en las condiciones laborales (trabajos con contratos precarios, mayor inclusión en la economía sumergida); dificultades para acceder a empleos diferentes de los llamados “nichos laborales”, menores oportunidades de formación a través de su puesto de trabajo o compaginándolo con él; mayor vulnerabilidad al acoso sexual y laboral, etc.

También destacan otros factores en las mujeres inmigrantes que limitan sus procesos de integración, tales como la desigual distribución de las responsabilidades en el ámbito familiar, la falta de participación y representación en los procesos de toma de decisiones, las necesidades concretas en cuestiones de salud, la falta de formación, etc.

Cabe señalar, asimismo, que las mujeres inmigrantes presentan una especial vulnerabilidad a ser víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral y de caer en las redes de prostitución.

#### Previsión de resultados

- La incorporación de la perspectiva de género en las líneas de intervención y actuaciones que se desarrollen con el fin de favorecer los procesos de integración de las mujeres inmigrantes.
- El incremento de programas financiados con el objetivo de alcanzar los siguientes fines en la atención a colectivos de mujeres inmigrantes y solicitantes o beneficiarias de protección internacional:
  - Favorecer el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida sociolaboral.
  - Evitar los factores de discriminación y exclusión que sufren las mujeres inmigrantes
  - Detectar víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y prestarles asistencia.
  - Hacer frente a la violencia de género y prestar atención a las víctimas.

- 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 y víctimas de trata de seres humanos, 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 al 134, del Capítulo II “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género”, y los artículos 140 al 146, del Capítulo IV “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos”, ambos del Título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos y la mayor protección de las víctimas.

**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

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 servicios y programas complementarios que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estos servicios y programas 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 la Ley 11/2013, de 26 de julio, 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 la Ley 18/2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y la Ley 31/2015 por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo, regulan incentivos por la contratación de personal investigador, personas beneficiarias del SNGJ y por la incorporación al RETA de trabajadores autónomos respectivamente.

Posteriormente el Real Decreto 6/2016, de 23 de diciembre de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil convierte algunas reducciones en bonificaciones si las personas contratadas o incorporadas al RETA son beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía juvenil. Por otra parte, la Ley 6/2017, de 24 de octubre de reformas urgentes del trabajo autónomo modifica y actualiza los incentivos por la incorporación al RETA de los trabajadores autónomos.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 4	22	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.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 2/ Objetivo 2	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.

La normativa general de aplicación se relaciona en el siguiente cuadro:

#### Identificación del articulado de otras normas y planes. Objetivos.

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley de Empleo	2 y 30	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 6/2017 de reformas urgentes del trabajo autónomo	3,4,5,6,y 7	Reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas, reincorporadas al trabajo autónomo y por conciliación de la vida profesional y familiar.

#### Identificación de realizaciones 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:

- 1.- Contratación indefinida de mujeres menores de 30 años en sectores en los que se encuentran subrepresentadas (contrato indefinido para emprendedores).
- 2.- Contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica.
- 3.- Mayores cuantías en las bonificaciones previstas por la contratación de personas con discapacidad cuando las personas contratadas sean mujeres.
- 4.- Mayor cuantía en las bonificaciones por conversión en indefinido de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- 5.- 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.
- 6.- Extensión hasta los 35 años, frente a los 30 años en el caso de los hombres, para acceder a los incentivos por incorporación al RETA. También existen reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas, reincorporadas al trabajo autónomo en determinados supuestos y por suspensión de su actividad durante la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural

### **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 se transformen en indefinido y que consisten en cuantías adicionales de 300 euros, sobre las cuantías generales, en el caso de que las personas contratadas sean mujeres (art. 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, no solo para supuestos de contratos indefinidos, 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), mantienen 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, la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, en su artículo primero modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo autónomo, estableciendo una reducción para las mujeres menores de 35 años que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por una cuantía de 50 euros durante 6 meses, una reducción al 50% de la cuota durante 6 meses, una reducción al 30% de la cuota durante tres meses y una bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social, por importe del 30% sobre la cuota de contingencias comunes por un periodo de 15 meses, (en el caso de varones la medida se aplica a los menores de 30 años).

Por último, la Ley 6/2017, de 24 de octubre de reformas urgentes del trabajo autónomo modifica de nuevo la normativa en materia de autoempleo y en sus artículos 3, 4, 5, 6 y 7 establece, en el artículo 3, reducciones y bonificaciones para mujeres menores de 35 años que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores a contar desde la fecha de efectos de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por una cuantía de 50 euros durante 12 meses, una reducción al 50% de la cuota durante 6 meses, una reducción al 30% de la cuota durante tres meses y una bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social, por importe del 30% sobre la cuota de contingencias comunes por un periodo de 15 meses, (en el caso de varones la medida se aplica a los menores de 30 años). También, en su artículo 4, beneficios en la cotización para personas víctimas de violencia de género que emprendan o reemprendan una actividad por cuenta propia consistente en una reducción hasta una cuantía de 50 euros durante 12 meses y una bonificación posterior del 50% por un periodo de 48 meses. El artículo 5 establece una bonificación del 100% durante doce meses en la cuota de autónomos por contingencias comunes a los trabajadores por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación en determinados supuestos. El artículo 6 regula bonificaciones del 100% de la cuota de autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. El artículo 7 establece bonificaciones por las que la cuota de autónomos se reduce a 50 euros durante 12 meses por reincorporarse a la actividad autónoma en los dos años siguientes a la fecha del cese por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

En el presupuesto del programa 241A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

1. 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 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 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.

El número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo, en 2017, se produjeron 113.705 contratos bonificados por esta causa, con un gasto en bonificaciones de 149.409 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 879 en 2017 con un coste de 542 miles de euros.

Previsión de resultados

En 2018:

- En 2018, el número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo, se estima que alcancen 118.000, con un coste estimado de 149.605 miles de euros.
- Se prevé que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género aumente hasta alcanzar 968 en 2018, con un coste estimado de 600 miles de euros.

En 2019:

- Se prevé un número de contrataciones muy similar a las alcanzadas en 2018 en todos los colectivos indicados anteriormente, en cuanto a las víctimas de violencia doméstica y un ligero incremento en el caso de los contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo, alcanzando así los 120.360 contratos y los 152.597 euros

**PROGRAMA 241B:** Formación Profesional para el Empleo.

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal.

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo que persigue el nuevo modelo de formación profesional para el empleo definido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, es incrementar el empleo, promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de los trabajadores/as, 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.

Las medidas incluidas en el eje de formación, uno de los 6 que el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece como referenciales para integrar los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo en los que se articula la Estrategia Española de Activación para el Empleo, tienen un carácter preventivo o de anticipación.

Para el desarrollo de las actuaciones previstas de activación para el empleo se presupuestan y establecen objetivos en materia de políticas activas para el empleo integrados en los diferentes ejes articulados para las mismas y definidos en el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, y de acuerdo con diversos criterios, con la finalidad última de conseguir que un mayor número de personas desempleadas, especialmente aquéllas con mayores dificultades de inserción según el mencionado texto refundido, participen en los servicios y programas desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo para mejorar su capacidad de inserción y, en definitiva.

Es de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, de acuerdo con el mencionado artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo.

Las actuaciones comprendidas en el eje 2 de formación son las siguientes:

- Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.
- , para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Por otro lado, según lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo concretarán, con carácter anual, los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a alcanzar en cada año en el conjunto de España y en cada una de las distintas comunidades autónomas, así como los indicadores que se van a utilizarán para conocer y evaluar el grado de cumplimiento de los mismos. Los Planes contendrán la previsión de los servicios y programas de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial.

Además, durante 2018, se seguirá desarrollando la reforma del nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo que se contempla en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

Los fines que se pretenden son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y posteriormente, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se ha acometido una reforma integral del sistema que garantiza el interés general y la necesaria estabilidad y coherencia que el sistema precisa.

También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorguen a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a las entidades de formación, debidamente acreditadas, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

Personas destinatarias de la formación y colectivos prioritarios

Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, en los siguientes términos:



- En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo.
- En la oferta formativa para trabajadores ocupados podrán participar los trabajadores ocupados, incluyendo los trabajadores cuyo régimen de cotización no incluya la cuota por formación profesional, los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia, de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, y por último, los desempleados en la proporción que las administraciones competentes determinen, de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento, sin que pueda superarse el porcentaje establecido en la normativa reguladora de estas iniciativas.
- En la oferta formativa para trabajadores desempleados podrán participar los trabajadores en situación de desempleo, inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. No será precisa la inscripción como demandante de empleo cuando una norma específica así lo prevea.
- En la formación en alternancia con el empleo, podrán participar los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca la normativa específica reguladora de los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.
- En la formación de los empleados públicos podrán participar los empleados públicos incluidos en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las administraciones públicas.
- En los programas que desarrollen los servicios públicos de empleo Estatal para ejecutar lo dispuesto en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, podrán participar los jóvenes que cumplan los requisitos necesarios para ser beneficiarios del citado Sistema.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/Objetivo 1	3	Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas.
Eje 1/Objetivo 1	4	Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo
Eje 1/Objetivo 2	9	Fomento de la negociación colectiva, como instrumento eficaz en la consecución de la igualdad, así como la promoción de una participación equilibrada de mujeres y hombres en las partes que intervienen en la negociación colectiva

La normativa general de aplicación se relaciona en el cuadro siguiente:

Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley de Empleo	2 y 30	Objetivos de la política de empleo y colectivos prioritarios.
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres

Identificación de actuaciones previstas

Dentro del eje de Formación se incluyen las acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas tanto para trabajadores ocupados como para desempleados y se analiza el número de mujeres formadas en cada caso y por las distintas iniciativas existentes.

**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.

La ejecución de los servicios y programas corresponde con carácter general a las Comunidades Autónomas, que han asumido el traspaso de la gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, de acuerdo con los correspondientes reales decretos de transferencias. No obstante, éstas deben orientarse al cumplimiento de los objetivos que se establezcan en el Plan Anual de Política de Empleo, que se aprobará por Acuerdo del Consejo de Ministros.

En el presupuesto del programa 241 B, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

1.- Dentro del eje de formación, se incluyen los objetivos de:

1.1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante iniciativas de formación profesional para el empleo, 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.

1.2.- 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 cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social
- Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

*De resultados:*

- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional para el empleo:

1.- En las iniciativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados, en 2017, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 52 y 48% respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 65 y 64%.

2.- Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados han permitido la formación programada por las empresas, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 2.087.453 mujeres en 2017. A fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos de la formación de oferta para ocupados estatal y autonómica correspondientes al ejercicio 2017.

Ambas iniciativas se integran en la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados reguladas en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo.

La tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones para la formación programada por las empresas es del 51,90%.

En lo que se refiere a la iniciativa de la oferta formativa para trabajadores ocupados, en 2017 no hubo convocatoria de formación, por lo que no hay trabajadoras formadas.

Previsión de resultados

En 2018 y 2019:

Se prevé que las tasas de participación de hombres y mujeres en iniciativas de formación profesional para el empleo destinadas a personas desempleadas, sea del 50%, mientras que la tasa de inserción profesional alcance el 70%. Por otro lado, se estima que el número de participantes en este tipo de acciones será de 233.000 en 2018 y 241.062 en 2019.

Se espera que la tasa de mujeres formadas mediante la iniciativa de formación programada por las empresas (financiada mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) sea del 42% en 2018 y en 2019.

El número de mujeres formadas por el sistema de formación de oferta se estima en 2018 en 195.347, mientras que en 2019 alcanzaría los 267.625.

El número de mujeres formadas por el sistema de bonificaciones en las cotizaciones sociales será de 2.250.840 en 2018 y se estima en 2.340.874 en 2019.

Se encuentra pendiente de su primera aplicación la iniciativa destinada a mejorar la formación en diálogo social y negociación colectiva. Se estima que su ejecución se producirá por primera vez en 2019, si bien los trámites se han iniciado ya en 2018.

**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 Trabajo, Migraciones 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.

En materia de fomento del trabajo autónomo, se desarrollan actuaciones orientadas a difundir el papel de los emprendedores y de los autónomos en la generación de empleo para potenciar la cultura del emprendimiento como una alternativa laboral para los jóvenes y otros colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral. En este marco se realizarán las actuaciones relacionadas con el impulso y promoción del trabajo autónomo.

En cuanto al fomento de la economía social, el mayor esfuerzo se centra en fomentar el espíritu emprendedor no solo como vía de generación de empleo a través de formas de

autoempleo colectivo, sino también como agentes activos para el crecimiento y el desarrollo económico.

En el campo de la inserción socio-laboral se intensifican las actuaciones dirigidas a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de personas con discapacidad y otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/Objetivo 4	21	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 la comunicación.
Eje 1/Objetivo 4	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 coordinada desde las diferentes instituciones.

### Identificación de actuaciones previstas

El objetivo 4 del PEIO persigue fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

En este sentido, en las resoluciones de convocatoria 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 la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, se establece como criterio de valoración 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/739/2017, de 26 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 2016, del total de 63 subvenciones concedidas, se valoraron positivamente 4 proyectos con incidencia indirecta, en los que si bien la igualdad no era el objetivo fundamental, sí que incluían la mención de la incorporación de la mujer al autoempleo.

En concreto se trataba de 4 cursos organizados por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural. Su objetivo era formar a mujeres del medio rural para ser capaces de emprender y crear cooperativas en el medio rural.

La temática de los cursos era el fomento de la creación de cooperativas en el mundo rural.

Y un anuario estadístico sobre el trabajo autónomo femenino en España, realizado por la Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras y Autónomas.

En el año 2017, del total de subvenciones concedidas, se valoró positivamente un proyecto con incidencia indirecta, en los que si bien la igualdad no era el objetivo fundamental, sí que incluían la mención de la incorporación de la mujer al autoempleo.

En concreto se trataba de un curso organizado por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural. Su objetivo era formar a mujeres del medio rural para ser capaces de emprender y crear cooperativas en el medio rural.

### Previsión de resultados

Con respecto a 2018, la previsión es que el próximo mes de septiembre se publique la resolución de convocatoria de estas subvenciones<sup>6</sup>.

Con respecto a las prioridades temáticas que se señalaron como criterios de valoración en la convocatoria de 2017, entre las que se incluía el fomento de la igualdad de oportunidades, para el año 2018 se añadirán dos nuevas:

- Medidas dirigidas a eliminar la brecha salarial dentro de las organizaciones o fórmulas jurídicas de la economía social.
- Desarrollo de las medidas contenidas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020.

Cabe señalar que la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020, que fue aprobada en Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de diciembre de 2017 y publicada en el BOE del 20 de marzo de 2018, se ha incorporado como una de las denominadas “**políticas palanca**” en el “**Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible**”.

La *Propuesta* de Resolución de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria 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 para el año 2018, dota con **1.000.000 Euros** incluidos en la aplicación presupuestaria 19.03.241N.449, esta prioridad temática destinada a sufragar actividades que tienen por **finalidad el desarrollo de las medidas contenidas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020**, por parte de entidades asociativas y fundaciones privadas, universidades y otras instituciones de carácter público, universidades privadas, entidades asociativas de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales y de empresas de inserción y entes

---

<sup>6</sup> La resolución se encuentra aún en trámite a la fecha de emisión del informe.

representativos de la economía social que integren a asociaciones de ámbito estatal de cooperativas y de sociedades laborales.

La Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, estructurada en 11 ejes, dedica el Eje 9 al “ **Fomento de la igualdad de género y de la inclusión social en la economía social**”, articulándose las siguientes medidas (de la número 48 a la 53) que permitan poner en valor la apuesta por un modelo por la igualdad de oportunidades y no discriminación, por un comportamiento que gestiona y vela por la equidad e igualdad entre sus trabajadores/as y sus socios/as, lucha contra la discriminación y la brecha salarial y promueve una economía más participativa, colaborativa y social.

#### Medidas e indicadores de seguimiento.

- 48. Elaboración de informes sobre presencia de mujeres en las entidades de la economía social y su evolución.
- 49. Facilitar a las empresas de economía social su integración en iniciativas destinadas a superar las dificultades y obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 50. Promoción del conocimiento y del acceso a las entidades de la economía social para la implementación de medidas o planes de igualdad, y en la obtención del distintivo «Igualdad en la Empresa»
- 51. Celebración de Jornadas técnicas sobre la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de igualdad de trato y no discriminación, dirigidas a entidades de la economía social.
- 52. Seguimiento de la evolución y publicación de los datos del número de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción y demás empresas y entidades de la economía social y del número de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
- 53. Realización de informes de seguimiento y evaluaciones de las medidas contempladas en esta Estrategia, desde una perspectiva de género.

A continuación se añade la tabla con los indicadores que la propia Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 señalaba para algunas de estas medidas:

MEDIDA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO 1	INDICADOR DE SEGUIMIENTO 2
48	Informes elaborados.	–
49	Actuaciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito de la economía social.	–
50	Evolución del número de entidades de la economía social con el distintivo «Igualdad en la empresa».	–
51	Jornadas formativas celebradas.	Medidas adoptadas en las convocatorias de ayudas europeas a la economía social.

La previsión para el ejercicio 2019 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

Con carácter general el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de sexo, tal y como se establece en la normativa vigente. No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251 M.488.01 "Renta activa de inserción" existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2.2 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. Se abonan, con cargo a la misma aplicación presupuestaria, las ayudas para cambio de residencia de víctimas de violencia de género recogidas en la disposición transitoria primera del citado Real Decreto.

La finalidad principal del programa consiste en reconocer y pagar a las personas trabajadoras los derechos económicos de las prestaciones por desempleo según la normativa vigente en cada momento, se han establecido otras líneas de actuación dirigidas a realizar una gestión eficaz, a la vez que un control riguroso de los recursos, para cuya consecución se establecen las siguientes finalidades complementarias, que se plasman en los objetivos que se pretenden conseguir con el programa:

- Mejorar la gestión y el control del sistema.
- Impulsar la reinserción laboral de los beneficiarios de prestaciones.
- Intensificar la lucha contra el fraude en la protección, aumentando la colaboración con otros organismos.
- Establecer medidas que favorezcan la vinculación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	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, 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.



### Identificación de actuaciones previstas

El programa presupuestario 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.

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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ejercicio 2017, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 17.154 personas víctimas de violencia de género beneficiarias de la renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 89,4 millones de euros.

En el ejercicio 2018 de las 173.119 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la renta activa de inserción, 15.061 serán víctimas de violencia de género, mientras que en 2019 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 155.389 y 13.519 respectivamente.

#### Previsión de resultados

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 inscritas como demandantes de empleo, la cuantía estimada sobre la previsión de liquidación del programa en 2018 asciende a 77,72 millones de euros, mientras que en el presupuesto de 2019 se prevé una disminución de esta cuantía hasta los 69,76 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2017 se han producido 180.434 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 23.315 serían personas víctimas de violencia de género, mientras que en 2018 y 2019 se estima que se alcanzarán 163.097 y 141.404 bajas por colocación de las cuales 22.149 y 18.262 corresponderán a víctimas de violencia de género.

**PROGRAMA 291A:** Inspección y control de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones 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 2019. Sus competencias vienen reguladas por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, que aprueba los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad

Social que establece su organización, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es definida por el artículo 2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Las normas del orden social cuya vigilancia está encomendada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo.

El artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, establece que la función inspectora será desempeñada en su integridad por los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales, que se dividen en dos Escalas especializadas en materia de Empleo y Seguridad Social y en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Esta función inspectora comprende, entre otros cometidos, el de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, en materia de tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.

Una parte de las materias sujetas a la vigilancia de la Inspección dependen de la Administración General del Estado y otra de las Comunidades Autónomas, y entre estas últimas están las relativas a igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo. Por ello las actuaciones se programan de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales.

En el año 2012 el Gobierno elaboró un plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el bienio 2012-2013, cuya ejecución, dados sus buenos resultados, se mantuvo hasta 2017. En un contexto político y económico diferente, se ha elaborado el Plan Director por un Trabajo Decente para el período 2018-2020 que tiene como objetivo, en la actual etapa de salida de la última crisis económica, hacer frente al debilitamiento de las condiciones de trabajo producido en los años precedentes.

El Plan Director contempla una serie de medidas operativas y organizativas.

Las medidas operativas que suponen actuaciones de la Inspección en la lucha contra el abuso, fraude e incumplimientos en las siguientes materias:

1. Utilización de los contratos temporales de manera abusiva y fraudulenta.
2. Abuso y fraude en materia de tiempo de trabajo, señaladamente en contratos a tiempo parcial y horas extraordinarias.
3. Incumplimientos en materia salarial y externalización de actividades.
4. Protección de los derechos fundamentales y promoción de la igualdad.
5. Economía irregular: con especial énfasis en relación con los denominados falsos autónomos, las empresas buzón y la trata de seres humanos.

6. Nuevas modalidades de prestación de servicios.
7. Falsos becarios.
8. Siniestralidad laboral.
9. Garantía de los derechos sindicales para luchas contra la explotación laboral.

Las medidas organizativas van dirigidas a:

1. Reforzar los medios humanos y materiales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. La puesta en marcha efectiva del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Potenciar la Herramienta informática de Lucha contra el Fraude (HLF).
4. La modernización de los procedimientos de gestión de la Inspección de Trabajo.
5. El refuerzo de la colaboración y coordinación institucional.
6. La creación del Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
7. Reforzar la cooperación en la lucha contra la precariedad y el fraude internacional.
8. Plan de comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

#### Medidas del Plan Director para el período 2018-2020

Una de las medidas que contempla el Plan Director es la relativa a la igualdad de género, en la que se van a priorizar las actuaciones contra la discriminación por razón de género (en especial en materia retributiva), acoso sexual y acoso discriminatorio.

En materia salarial, se va a luchar contra la discriminación y contra la denominada brecha salarial utilizando diversos medios, entre ellos la “herramienta de lucha contra el fraude” para la planificación de las actuaciones, y la realización de controles de legalidad de las tablas salariales de los convenios.

Se va a crear una Unidad de Lucha contra la Discriminación, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo (especialmente las retributivas), designando Inspectores de Trabajo y Seguridad Social especializados para formar parte de la misma.

Así mismo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social participará en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas competentes en materia de igualdad, muy especialmente colaborando con el Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades y con las Comunidades Autónomas.

En cuanto al acoso, se pretende dar cabida prioritaria a las comunicaciones que se reciban sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo en el Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actuándose desde las Inspecciones Provinciales con la mayor celeridad. Además se impartirá una formación especializada, a través de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de protección de derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

A las actuaciones previstas en esta medida hay que añadir las actuaciones que se incluyen en otras medidas y que afectan directamente de manera positiva a la mejora de las condiciones del trabajo de la mujer, y así, entre las actuaciones relativas a las medidas de lucha contra los incumplimientos en materia salarial y externalización de actividades se ha previsto la definición y puesta en marcha de campañas específicas de actuación inspectora para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva, entre las cuales las primeras actuaciones se dirigirán, en el sector de Hostelería de Alojamientos, al colectivo de Camareras de Pisos, normalmente conocidas como “Kellys”.

#### Medidas del PEIO 2014-2016

Como queda dicho, en el Plan Director se prevé expresamente la participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas competentes en materia de igualdad, y, dentro de ellas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), en relación al cual la Inspección está colaborando activamente a la redacción de un nuevo Plan, estando previstas en el actual PEIO 2014-2016 la realización de los siguientes objetivos y medidas

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	11	Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades Autónomas para facilitar y asegurar la vigilancia y control de cumplimiento de la normativa aplicable.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes

#### Identificación de actuaciones previstas

Dentro del cumplimiento de lo previsto en el Plan Director, la actividad inspectora en general se centrará en general en los siguientes programas:

1. Discriminación en la relación laboral.
2. Acoso sexual y por razón de sexo.
3. Discriminación salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Discriminación en el acceso al empleo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
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 Operativas Autonómicas y se incluirá en el plan general de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se someterá a la aprobación del Consejo Rector del Organismo Estatal.

En relación con el Eje 1 del PEIO, "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación salarial" y concretamente con su objetivo 1.1 "Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo"; 1.2 "Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas" y 1.3 "Combatir la brecha salarial de género", aparece, entre los agentes responsables de su cumplimiento, la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, y dentro de ella la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La intervención en el Objetivo 1.1 viene prevista de manera genérica, sin referencia a una medida concreta, sino en general a prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, cuestión que se encuentra entre sus competencias.

En la línea que marca el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se va a continuar y a reforzar en 2019 en la labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, potenciando aquellos aspectos que redunden en una mejora y, en particular, reforzando la colaboración con los distintos organismos o departamentos con competencias en la materia, ya que, como se ha explicado más arriba, constituye una de las prioridades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecidas en su Plan Director por un Trabajo Decente.

### **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 las 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 2017, se realizaron 5.706 actuaciones. Como consecuencia de las mismas, se constató la existencia de 96 infracciones, proponiéndose sanciones por un importe de 772.032 euros. Igualmente, se formularon 1.492 requerimientos.

Durante el primer semestre del año 2018, si bien los datos tienen carácter provisional, se han realizado 2.791 actuaciones. Como consecuencia de las mismas, se han constatado la existencia de 77 infracciones, proponiéndose sanciones por un importe de 594.086 euros. Igualmente, se han formulado 630 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.

Pero, además del impacto directo de las medidas programadas en materia de igualdad y contra el acoso, hay que tener en cuenta el impacto del resto de las actuaciones de la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que van dirigidas a la protección de los trabajadores en su conjunto y más intensamente a aquellos más necesitados de protección por encontrarse en una situación de mayor vulnerabilidad en el seno de la relación laboral, y dentro de este grupo se hallan con mucha frecuencia las mujeres, destinatarias de la actuación inspectora no solo como resultado de programación específica en materia de igualdad sino en cuanto sujetos pasivos de otros incumplimientos de obligaciones cuya vigilancia tiene encomendada la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**PROGRAMA 291M:** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Tiene por objeto las 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.

Los objetivos estratégicos del programa son los siguientes:

#### *Alta dirección:*

Su finalidad, coordinando las unidades del Departamento, es la propuesta, promoción y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre política laboral, empleo, seguridad social y migraciones, y mantener las relaciones institucionales del Ministerio con el Congreso de los Diputados, el Senado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, otros Departamentos Ministeriales y entes públicos y privados y coordinación de la acción del Ministerio en el exterior.

#### *Servicios generales:*

Comprende las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión administrativa, gestión económico-financiera y presupuestaria de las unidades y Organismos adscritos, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del Departamento y la gestión y coordinación de los recursos tecnológicos y materiales del Ministerio.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 5	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..

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

- El Ministerio pone a disposición de su personal 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. La escuela cuenta con un horario lo suficientemente amplio de apertura durante todos los días hábiles del año para permitir compatibilizarlo con las exigencias laborales en puestos incluso de horarios ampliados.
- Organización de actividades, como campamentos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares.
- Promoción de la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento en materia de igualdad de género y oportunidades. A lo largo de 2019 está prevista la realización dentro del Plan de formación del Departamento de diversas acciones formativas específicas en materia de igualdad de género. Está planificada, asimismo, la impartición de formación en materia de violencia de género. Los cursos se realizarán tanto en la modalidad presencial como on-line para facilitar, a través de este último formato, la participación de todo el personal.
- El 100% de los cursos selectivos que se realicen durante 2019 incorporarán al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tendrán preferencia quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal

#### **C) Análisis de Impacto de Género**

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este Departamento, en lo que se refiere al acceso al empleo público, remite la información a la Dirección General de la Función Pública incluyendo 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 en la composición de los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el departamento se presta especial atención para garantizar que la presencia de mujeres y hombres sea paritaria.

Las encuestas de formación tienen en cuenta la variable de género y se analizan las diferencias en función de la misma.

Se ha realizado formación on-line en materia de igualdad de género y violencia de género facilitando así la formación del personal que, por motivos de conciliación, no puede asistir a los cursos presenciales.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas relativos a la igualdad y a la violencia de género.

#### Previsión de resultados

- Se prevé un número elevado de solicitudes para asistir a la Escuela Infantil, lo cual facilitará la conciliación de la vida familiar y profesional de una buena parte de la plantilla. La gran demanda de participación en las actividades de verano producirá previsiblemente un descenso en el número de permisos sin sueldo que se soliciten durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.
- Se mantendrá la continuidad en la oferta de acciones formativas en temas de igualdad, corresponsabilidad y violencia de género, lo que incidirá en un incremento en el número de personas formadas y producirá un cambio de actitudes en la materia. Se desarrollarán también jornadas de sensibilización en la materia dirigidas al personal directivo y predirectivo.

**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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

### 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 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**

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	4	Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.

##### Identificación de actuaciones previstas

El Consejo Económico y Social (en adelante CES), 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 realizados a 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 Real Decreto

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. 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.

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.

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 impulsando la realización de informes en este tema por propia iniciativa en este tema.

#### Previsión de resultados

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. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2019 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elaborará, conforme a la Ley Fundacional del CES, 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 coordinadoras, cuatro asesores/as, y al Capítulo III: una coordinadora, seis asesores/as y una técnica de apoyo. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35 % del trabajo anual 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.

Adicionalmente habría que añadir la misma proporción de trabajo de los consejeros miembros de la Comisión de la Memoria, con un número de reuniones en grupos de trabajo y en sesiones plenarias que en promedio se sitúa en 25 (7 plenarias y 6 en cada uno de los 3 grupos de trabajo) y con una duración media de dos horas/sesión.

- Dictámenes. En 2019 se estima la realización de 10 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 por ciento.
- Informes por propia iniciativa. Se prevé también en 2019 el inicio de cuatro informes de materia sociolaboral, por propia iniciativa, 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, tres asesores/as especializados/as y un técnico B (en total, otro 20 % del trabajo de asesores y técnico, 15 % del de coordinadores y director).

Adicionalmente habría que añadir la misma proporción de trabajo de los consejeros miembros de las correspondientes Comisiones de Trabajo, con un número medio de 6 sesiones/año por informe, con una duración media de tres horas/sesión.

- Informes Euromed: En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares, en 2018 se prevé aprobar la elaboración de nuevos informes de carácter bianual (2019-2020) 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 asesores y de uno técnico B.

En este mismo ámbito, están comprometidos, de acuerdo al programa de trabajo bianual (2018-2019) de la cumbre Euromed 2017, la dirección de un informe y la participación en la elaboración de otro. Se estima en ambos casos una afectación en torno al 40% de la cuestión de género. La asignación será de uno a dos coordinadores y dos asesores en el Informe que se dirija desde el propio CES de España y uno + uno en el que se trate de participar en su elaboración.

Adicionalmente habría que añadir la misma proporción de trabajo de los consejeros miembros de las correspondientes Comisiones de Trabajo, con un número medio de 3 sesiones/año por informe, con una duración media de dos horas/sesión.

- 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 y encaje definitivo con el Consejo Editorial.

De todo lo expuesto se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto muy elevado en relación con las políticas de igualdad de género. En el ejercicio 2019 el impacto esperado sería similar al de ejercicios anteriores, aunque pudiendo evolucionar al alza en función del número y la naturaleza de los dictámenes que finalmente se emitan.



## **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO**

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo
- 421O** Calidad y Seguridad Industrial
- 422B** Desarrollo Industrial
- 431A** Promoción Comercial e Internacionalización de la empresa
- 431N** Ordenación del Comercio Exterior
- 431O** Ordenación y Modernización de las Estructuras Comerciales
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 433M** Apoyo a la PYME
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial





**PROGRAMA 421M:** Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Industria, Comercio y Turismo.

### **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 y 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.
- 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	6	Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos.
Eje 4/ Objetivo 1	82	Elaboración de un informe periódico con los datos recogidos en el punto anterior.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 4	211	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.
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a las personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los proyectos normativos y de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.

### Identificación de actuaciones previstas

En el ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las metodologías formativas impulsando significativamente el porcentaje de acciones on line que se han articulado como un instrumento de mejora para el acceso a la formación, ya que ha facilitado la misma a los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

De las acciones programadas en el Plan de Formación de 2018, en "Igualdad de género y oportunidades on line" han participado un 81% de mujeres (17), y el 19% de hombres (4). La actividad sobre "Contratación socialmente responsable" está prevista para el próximo mes de noviembre. El objetivo de esta actividad es concretar en el sistema de contratación pública actual las bases argumentativas y las claves jurídicas que permiten utilizar y aplicar los criterios sociales y medioambientales en la contratación pública.

En ambas actividades se utilizan metodologías *on line*, para facilitar la disponibilidad y accesibilidad de todos los empleados a esta formación.

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.

Según la medida 208 del PEIO (Medida 15 del II Plan de Igualdad de la AGE), también a lo largo del año 2018 se ha incluido un módulo sobre violencia de género y sobre igualdad de oportunidades en las acciones formativas de más de 20 horas: en el Curso selectivo para el acceso a los Cuerpos superiores de Ingenieros Industriales del Estado e Ingenieros de Minas del Estado.

En el ámbito de las medidas 208, 211 y 215 del PEIO (Medida 15 y 16 del II Plan de Igualdad de la AGE), se ha incluido en el Plan de Formación 2018, y se incluirán igualmente en el Plan de Formación 2019, un plan específico en materia de igualdad dirigido a todo el personal del Departamento, con el fin de promover, a través de diferentes acciones formativas sobre diferentes temáticas, una cultura organizativa favorable a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación, el rechazo frente a la violencia de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Dentro de esta formación, se van a organizar actividades en diferentes ámbitos:

- Igualdad de género *on line*
- Contratación socialmente responsable

Otra de las actuaciones previstas se vincula directamente con la medida 82 del PEIO, en concreto, respecto a la elaboración de un informe periódico sobre la distribución de los nombramientos de mujeres y hombres en los altos cargos del Ministerio.

En lo que se refiere a la medida 26 se ha participado en el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo por el antiguo MINETUR en el marco del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos públicos y en la redacción de los borradores del III Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

Las previsiones para 2019, se orientan en una línea de incremento en la impartición de acciones formativas *on line* de tal forma que se facilita al personal del MINCOTUR el acceso a la formación y el desarrollo de su propio proceso formativo.

En el periodo 2019, y de acuerdo con las medidas 208, 211 y 215 del PEIO (Medida 19 II Plan de Igualdad de la AGE), se organizarán en el MINCOTUR las actividades incluidas dentro del Programa de Formación en Igualdad del Plan de Formación 2019-2020, cuyo objetivo es fomentar una cultura de igualdad dentro de MINCOTUR.

Está previsto también dar continuidad a la formación por módulos en las acciones formativas de más de 20 horas, según lo establecido en 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.

Igualmente, durante el año 2019 este Ministerio participará en el diagnóstico de situación previsto en el Plan de Igualdad mediante la pertinente recogida y envío de datos al Ministerio de Política Territorial y Función Pública, así como en el informe final del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado (medidas 26 y 82 PEIO) y en la redacción definitiva del III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

De todo lo expuesto se puede deducir que el programa analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género previstas en el PEIO 2014-2016.

Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas.

**PROGRAMA 4210:** Calidad y Seguridad Industrial

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Elaboración de una norma UNE que contenga las especificaciones necesarias para poder garantizar y valorar la igualdad de género en las empresas industriales y por extensión a todas las demás.

La intención es disponer de una norma que pueda ser certificada por verificadores. De esta manera, se certificaría a la empresa, en base a sus procesos, estructura, plantilla, situación, etc., tanto interna como externamente, respecto a la aplicación efectiva de la igualdad de género. Se trata de hacer habitual en la organización los procesos que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres a todos los niveles.

La elaboración de una norma nacional de estas características puede proporcionar un impulso sustancial a la incorporación de la mujer a la igualdad de oportunidades en la empresa. Supondrá que las empresas que la cumplan puedan disponer de una certificación que así lo avale, y puedan dar valor añadido a este hecho, tanto como imagen de compañía, como al otorgar un plus a la propia organización que incorpora la igualdad de género.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
Eje 1/ Objetivo 5	28	Creación de un distintivo "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 público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Creación en el seno de UNE de un grupo de trabajo que elabore la norma (participan tanto entidades públicas como privadas).
- Periodo medio de elaboración de un año/año y medio.
- Creación de la Norma.
- Una vez creada la norma, las entidades certificadoras de tercera parte pueden certificar empresas en el cumplimiento de la norma.

#### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

Estimamos que la elaboración de una norma nacional de estas características puede suponer un hito y proporcionar un impulso sustancial que dé visibilidad a las empresas concienciadas con esta problemática social.

**PROGRAMA 422B:** Desarrollo Industrial

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Cuarta Revolución industrial no puede suponer para las mujeres un obstáculo añadido para su desarrollo profesional. Es necesario concienciar no sólo a las mujeres sino a toda la sociedad de la importancia que la Digitalización va a tener en el futuro, contribuyendo a aumentar la presencia de la mujer en los ámbitos tecnológicos.

Para ello está previsto celebrar una Jornada sobre Mujer e Industria 4.0 que ponga sobre la mesa los problemas que se le plantean a la mujer y cómo eliminar barreras.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.

### Identificación de actuaciones previstas

Celebración de una Jornada en la que participarán las Administraciones Públicas, empresas industriales, agentes sociales, etc.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

Es necesario hacer una labor intensiva de información con el fin de evitar que la mujer quede al margen de la digitalización en la Industria del futuro.

**PROGRAMA 431A:** Promoción Comercial e Internacionalización de la Empresa

**CENTRO GESTOR:** Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este Programa se centra en promocionar la internacionalización de la economía y de la empresa española y mejorar su competitividad, así como la atracción y promoción de las inversiones extranjeras en España.

La finalidad del programa es:

- Política de acceso al empleo público: garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo público. Como dato, la plantilla de ICEX a 31 de diciembre de 2017 asciende a 567 efectivos de los cuales el 68,6% son mujeres.
- Política interna: (i) impulso del programa de cumplimiento y seguimiento de la paridad en comités y comisiones, promoción de la conciliación, de protección y respeto a las víctimas de violencia de género; (ii) sensibilización de la plantilla con respecto a la igualdad de trato, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y sobre las víctimas de violencia de género.
- Política de apoyo a la internacionalización de la empresa: promover un mejor acceso de las empresas y/o proyectos liderados por mujeres a los mercados internacionales.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	46	Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.
Eje 2/ Objetivo 2	50	Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.
Eje 2/ Objetivo 2	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 4/ Objetivo 2	85	Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de empresas.
Eje 4/ Objetivo 2	88	Medidas para sensibilizar a las empresas y a la sociedad en su conjunto, sobre las ventajas, incluidos los beneficios de tipo económico, que aporta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de las empresas.
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.
Eje 7/ Objetivo 4	211	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.

### Identificación de actuaciones previstas

#### Eje 1:

- La garantía de paridad en el acceso al empleo público comienza con la paridad de género en los Tribunales de selección que seguirá siendo una actuación prioritaria en ICEX en materia de igualdad. La Presidencia y Secretaría de los mismos será paritaria.
- Asimismo, se están revisando la composición de las Comisiones y Comités internos para llevar esta medida al seno de las mismas.
- Se ofrecerá al personal de ICEX la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género
- Por último, en las bases de los concursos de empleo público se incluirá como un aspecto más en la valoración que los candidatos tengan formación en materia de igualdad de género.

#### Eje 2:

- En línea con el resto de actuaciones conciliatorias que desde hace unos ejercicios están implantadas, la entidad se encuentra inmersa en el estudio de un proyecto de

teletrabajo que favorezca la conciliación. Con la implantación de este proyecto acompañado de formación en la materia se potenciará las políticas conciliatorias y de corresponsabilidad.

- Dentro de estos mismos aspectos conciliatorios, la implantación de una política de recursos humanos más ligada a cumplimiento de objetivos laborales y que permita una mayor flexibilidad horaria favorecerán asimismo la conciliación laboral de los integrantes de la plantilla.
- En lo que se refiere al ámbito formativo, se está trabajando prioritariamente en la accesibilidad a través de los canales on line, de forma que el personal excedente por cuidado de hijo o familiar y con permiso por paternidad y maternidad puede recibir cualquier formación establecida en el Plan Anual formativo.
- ICEX-CECO velará para que en sus cursos se incorpore en la medida de lo posible, la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad.

#### Eje 3:

- La sensibilidad, protección y respeto que merecen las víctimas de violencia de género en ICEX hace que esta cuestión sea prioritaria, tanto en la confidencialidad de las mismas como en el respeto al desarrollo de sus carreras profesionales y la conciliación y flexibilidad necesaria para que puedan compaginar adecuadamente su situación personal con el trabajo.
- En la formación de Directivos ejercicio 2018 y de la plantilla ICEX 2019, está previsto un módulo específico sobre violencia de género.

#### Eje 4:

ICEX trabajará en el apoyo a la internacionalización de la empresa española incluyendo el apoyo a la diversidad y paridad entre sus líneas de actuación a través de los siguientes instrumentos:

#### Eje 7:

##### Medida 189

- Seguimiento de acciones recomendadas por la OMC para el empoderamiento de mujeres en el comercio.

[https://www.wto.org/english/tratop\\_e/womenandtrade\\_e/womenandtrade\\_e.htm](https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/womenandtrade_e.htm)

- En particular, el marco de los programas e instrumentos de ICEX, y muy especialmente los de iniciación a la internacionalización y/o asesoramiento especializado, incluir en los proyectos liderados por mujeres el análisis de las hipotéticas barreras a las que puedan enfrentarse en su proceso de internacionalización. Ello está en línea con las recomendaciones de la OMC a las que se alude en el punto anterior, además de permitir un mayor conocimiento de nuestros usuarios, permitirá implementar una cartera de servicios de valor añadido más adaptada a las necesidades de nuestros usuarios.



- Desarrollo de programas como IMPACT + dirigido a la formación y acompañamiento de las empresas españolas en el desarrollo de negocios inclusivos entendiendo por estos, aquellos que, manteniendo su naturaleza lucrativa, integra en la cadena de valor a grupos vulnerables, como clientes, proveedores, distribuidores, o empleados, generando así una mejora en la vida real de dichos colectivos. Uno de los principales colectivos vulnerables en países en vías de desarrollo es la mujer. El impacto + contribuye, a través del desarrollo de nuevos modelos de negocio, la inclusión y mejora de nivel de vida de dichos colectivos.

#### Medida 211

- Durante 2018 está prevista la impartición de formación en el ámbito de la Responsabilidad de Directivos, que incluirá un módulo sobre igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, y que se impartirá al personal directivo y predirectivo de ICEX.
- La formación sobre igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para el resto de la plantilla se incluirá en el Plan de Formación ejercicio 2019. No obstante, ICEX tiene publicado y en vigor un protocolo sobre acoso sexual, accesible a todo el personal de la entidad.
- ICEX tiene prevista la impartición en otoño de 2018 del curso de acceso a los funcionarios de los cuerpos adscritos a la Secretaría de Estado de Comercio, en el cuál se impartirá un módulo específico de formación en igualdad de género en la Administración Pública.

Por otra parte, ICEX va a encargar una asistencia técnica para analizar su política de contratación en materia de paridad, con el fin de implantar las adaptaciones que fueran convenientes, incluyendo la formación de su personal técnico en dicho ámbito. Un ejemplo de medida posible a implantar sería la solicitud de que los Currículo Vitae que presenten los oferentes sean ciegos, lo que preservará la perspectiva de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

Durante el ejercicio 2017 ICEX se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas y es socio de su Red Española, lo que conlleva no sólo su papel como actor clave para que la contribución a que la empresa española sea sostenible, sino que le son de aplicación directa los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales los relacionados con igualdad de género son claves para el impulso interno que a este respecto ICEX está gestionando. Además, como signatario de los diez principios para empresas del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ICEX promueve la adopción de estos principios entre las empresas españolas, tanto en su apoyo a la internacionalización como en los contratistas con los que a futuro vaya a colaborar. ICEX lleva realizando diagnósticos de igualdad en género desde 2014 y trabajando en medidas directas de corrección al respecto.

Las medidas detalladas en el apartado B) tendrán un impacto directo en Género, tanto a nivel de concienciación del personal a través de la formación, como de paridad en comisiones y tribunales. Asimismo, se incrementará la conciliación con el teletrabajo y la sensibilización en aspectos fundamentales como la prevención del acoso o la violencia de género.

El incremento en acciones formativas online ha beneficiado la conciliación y el acceso a la formación de forma más paritaria y posibilita un equilibrio Vida-Trabajo.

La medida de paridad en la composición de comisiones y mesas de contratación conllevará el acceso a puestos consultivos y decisorios al personal en igualdad de condiciones.

Por último, las medidas específicamente incorporadas en el eje 4 y 7, sensibilización, creación de referentes, capacitación e información, deberán incidir directa e indirectamente en la eliminación de barreras tangibles e intangibles que puedan causar incidencia en la internacionalización de empresas lideradas por mujeres.

**PROGRAMA 431N:** Ordenación del Comercio Exterior

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Comercial y Competitividad

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como objetivo el apoyo a la internacionalización de la empresa española a través de:

- La participación en la elaboración de las políticas de la UE y de los organismos y foros comerciales internacionales.
- El control y seguimiento del comercio exterior y de las inversiones.
- Y la defensa de los intereses comerciales de la empresa española.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 1	3	Desarrollo de actuaciones para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para el empleo y en las prácticas no laborales en empresas.

#### Identificación de actuaciones previstas

Entre las actuaciones que se desarrollan con cargo al Programa 431, existe un Programa de becas para especialización en control analítico de productos objeto de comercio exterior cuyo objetivo es promover la formación y perfeccionamiento técnico profesional de titulados universitarios superiores, en materia de control analítico de calidad de productos agroalimentarios e industriales para facilitar así su incorporación al mercado laboral especializado en este sector.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Previsión de resultados

Este programa de becas atiende a la diversidad del resultado, beneficiando por igual a mujeres y hombres, pues las oportunidades de aprovechamiento del programa por parte de ambos son equivalentes, si bien en los últimos años se observa que dicho programa está contribuyendo al impacto positivo de género, favoreciendo la formación y empleo de mujeres en el ámbito de las ciencias experimentales.

Como consecuencia, desde este programa de becas se contribuye a visibilizar y promover la presencia de mujeres en ámbitos en los que han estado tradicionalmente infrarrepresentadas como es el ámbito de las ciencias experimentales y, en general, en la formación profesional y mercado de trabajo.

En la siguiente tabla se muestran las cifras correspondientes a las últimas convocatorias de becas:

BECAS	SOLICITUDES PRESENTADAS	% MUJERES	TOTAL CONCEDIDAS	% MUJERES
CONVOCATORIA 2014	386	70,46	24	66,70
PRÓRROGAS 2015			20	80,00
CONVOCATORIA 2016	214	67,75	21	90,50
PRÓRROGAS 2017			17	100

A la vista de los resultados se puede decir:

- El porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres para participar en el programa de becas de especialización en control analítico de productos objeto de comercio exterior, revela una elevada participación de las mujeres en estas convocatorias.
- El porcentaje de becas concedidas a mujeres revela un impacto positivo de género en el acceso a la formación.

En el contexto descrito anteriormente y a la vista de los resultados de recientes convocatorias, cabe esperar desde una perspectiva de género los siguientes resultados:

- Consolidación del acceso para las mujeres a las oportunidades de formación que ofrece la Secretaría de Estado de Comercio.
- Consolidación de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Facilitación de la incorporación de la mujer al mercado laboral, en particular a empleos especializados en el ámbito del control analítico de productos, contribuyendo a aproximar las tasas de ocupación de mujeres y hombres.

La conclusión, desde la perspectiva de la contribución a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades, es que el efecto principal del programa de becas, es la mejora de la formación especializada de la mujer en el ámbito de las ciencias experimentales y la facilitación de la incorporación al mercado laboral especializado.

**PROGRAMA 4310:** Ordenación y Modernización de las Estructuras Comerciales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Comercial y Competitividad

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Persigue promover la competitividad, innovación, internacionalización y tecnificación del sector comercial, pasando por una estrategia multicanal, recogiendo parte de sus medidas en el Plan de apoyo del comercio minorista y haciendo especial hincapié en el desarrollo de la mujer por ser un sector donde la presencia femenina es considerablemente mayor que en otros sectores.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	21	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.
Eje 1/ Objetivo 4	22	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.
Eje 4/ Objetivo 2	85	Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de empresas.
Eje 4/ Objetivo 2	86	Apoyo a la integración de mujeres en redes de trabajo de alto nivel.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones pretenden crear las condiciones adecuadas para un crecimiento rápido, tecnológico y sostenible de la actividad en el sector Comercial. Apoyando en todo momento la igualdad de género y acceso de las pymes a nuevos mercados.

Las actuaciones previstas se concretan en facilitar herramientas y *apoyo a programas formativos específicos* en el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad, en el desarrollo de tecnologías digitales para un cometido sostenible y actual del comercio así como la innovación con productos que se adelanten a la demanda del consumidor, siempre que todo ello conlleve además, la mejora del sistema de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el incremento apreciable de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas e instituciones del sector. (Eje1/ Objetivo 4; Eje 4/ Objetivo 2).

En las jornadas de capacitación que desarrollan las Cámaras de Comercio en el marco de un convenio de colaboración, prestarán una mayor atención al colectivo de las mujeres en el sector del comercio (Eje1/ Objetivo 4).

En las jornadas de capacitación que desarrollan las Cámaras de Comercio en el marco de un convenio de colaboración, así como en el convenio a suscribir con Universidades y escuelas de negocio se plantearán módulos específicos o una mayor atención al colectivo de las mujeres en el sector del comercio. (Eje 4/ Objetivo 2).

Se tendrá especial atención en las acciones de fomento de la internacionalización del pequeño comercio en el marco de la colaboración con ICEX (Eje 1/ Objetivo 4).

Dentro de los trabajos y estudios técnicos se ha previsto realizar estudios sobre el papel de la mujer en el comercio minorista y el *e-commerce* y la mujer.

En el ámbito de la formación destacar que se están potenciando significativamente en los últimos años las metodologías formativas que impulsan el porcentaje de acciones on line articuladas como un instrumento de mejora para el acceso a la formación, ya que ha facilitado la misma a los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres. (Eje 1/ Objetivo 4).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

La participación en el programa 431O se concreta principalmente, como se ha detallado, en el apoyo a inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector comercial, y de creación de estructuras tecnológicas para dotarlo de mejores instrumentos, lo que siempre se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

No obstante, en determinadas actividades desarrolladas, la cuantificación de impacto específico en las mujeres es, en este momento, imposible de deslindar, por afectar las medidas prioritariamente a personas jurídicas sin que se cuenten con datos del número de mujeres que emplean cada una de ellas.

Si nos fijamos en los últimos datos, segundo trimestre 2018, se constata una mayoría de mujeres en la población activa del sector minorista (63,85%) a diferencia de la menor presencia que tienen estas en el total de la población activa de España, donde solo alcanzan el 46,51%, en idéntico periodo.

Asimismo, en los datos de ocupados se aprecian valores similares, pues las mujeres alcanzan un 61,9% en el comercio minorista frente al 45,5% de las mismas que se encuentran en el total nacional de ocupados.

Claramente las medidas de apoyo al comercio repercuten de forma positiva y singular en esta población femenina.

De todo lo expuesto se puede deducir que el programa analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género previstas en el PEIO 2014-2016.

**PROGRAMA 432A:** Coordinación y Promoción del Turismo

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Turismo 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 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 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.
- Las actuaciones de la Secretaría de Estado de Turismo y de Turespaña se orientan en su desarrollo tanto a los destinos turísticos como al sector privado, 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 el emprendimiento, para así mejorar los aspectos débiles del actual modelo. Los objetivos de la Secretaría de Estado de Turismo y de Turespaña son:
  1. Incrementar la actividad turística y su rentabilidad.
  2. Generar empleo de calidad.
  3. Impulsar la unidad de mercado.
  4. Mejorar el posicionamiento internacional.
  5. Mejorar la cohesión y notoriedad de la marca España.
  6. Favorecer la corresponsabilidad público-privada.
  7. Fomentar la desestacionalización del turismo.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.
Eje1/ Objetivo 3	22	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones pretenden crear las condiciones adecuadas 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 los destinos.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Previsión de resultados

En 2017 el 46% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En ese año la cifra de ocupación femenina creció un 4,4%. Los ocupados varones crecieron en el año 2017 un 1,1%.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen una mayor ocupación en la hostelería (53,5%) debido a su mayor peso tanto en los servicios de alojamiento (58,1% del total) como en los servicios de comidas y bebidas (51,9%). En cambio, los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (82,8% del total), así como en el resto de actividades turísticas (62,1%).

El 80,3% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo; en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 65,8%. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres, mientras que en los trabajos con jornada a tiempo completo predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en menor medida (1,3%) que las mujeres (6,8%).

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2017 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (1,3%), aumentando las que contaban con estudios secundarios (6,9%) y superiores (8,5%).

Este patrón se observó en 2017 también en el caso de los varones. Los varones asalariados en turismo crecieron un 2,9% si contaban con estudios superiores, mientras que aumentaron sólo un 0,6% si tenían estudios primarios o poseían estudios secundarios (0,7%).

**PROGRAMA 433M:** Apoyo a la PYME

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La DGIPYME tiene entre sus competencias la del apoyo al emprendimiento y la creación de Empresas. Entre las herramientas con que cuenta para desarrollarlas se encuentra el Sistema de Creación de Empresas (CIRCE) y los Puntos de Apoyo al Emprendedor (PAE).

Dentro de este sistema, se realizan actuaciones concretas de apoyo e impulso destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres a través de la red de PAE.

La red tiene una gran capilaridad ya que cuenta con más de 3.000 puntos de atención al emprendedor.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	22	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.

### Identificación de actuaciones previstas

- Fomentar entre la red de Puntos de Atención al Emprendedor (PAE) la creación de empresas de mujeres.
- Recopilación de medidas que puedan llevar a cabo los PAE para el fomento de la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional con el fin de extraer buenas prácticas.
- Introducción en el sistema CIRCE de estadísticas que permitan saber el número de empresas que son creadas por mujeres a través de este sistema.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Previsión de resultados

La creación de estadísticas permitirá ver cuántas mujeres crean empresas, dónde y en qué sectores lo que facilitará que se puedan realizar actuaciones mejor dirigidas al fomento del emprendimiento de las mujeres.

**PROGRAMA 467C:** Investigación y Desarrollo Tecnológico Industrial

**CENTRO GESTOR:** Varios

## 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 siendo competencia de este Departamento el Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por la Secretaría de Estado de Turismo.
- 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

### 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, siempre que todo ello conlleve además, la mejora del sistema de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el incremento apreciable de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas e instituciones del sector.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

En 2017 el 46% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En este año la cifra de ocupación femenina crece un 4,4%. Los ocupados varones, crecieron en el año 2017 un 1,1%.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería (53,5%) debido a su mayor peso tanto en los servicios de alojamiento (58,1% del total), como en los servicios de comidas y bebidas (51,9%). En cambio, los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (82,8% del total), así como en el resto de actividades turísticas (62,1%).

El 80,3% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo; en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 65,8%. Es decir, en los trabajos de jornada a tiempo parcial predominan las mujeres, mientras que en los trabajos de jornada a tiempo completo predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en menor medida (1,3%) que las mujeres (6,8%).

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2017 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (1,3%), aumentando las que contaban con estudios secundarios (6,9%) y superiores (8,5%).

Este patrón se observó en 2017 también en el caso de los varones. Los varones asalariados en turismo crecieron un 2,9% si contaban con estudios superiores, mientras

que aumentaron sólo 0,6% si tenían estudios primarios o poseían estudios secundarios (0,7%).

#### Previsión de resultados

La participación de la Secretaría de Estado de Turismo en el programa 467C de “Investigación y desarrollo Tecnológico Industrial” se concreta principalmente, como se ha detallado, en el apoyo a 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. Todo ello se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

## **SECCIÓN 21: MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

**411M** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación

**414B** Desarrollo del medio rural

**415B** Mejora de estructuras y mercados pesqueros



**PROGRAMA 411M:** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación

**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.

Dentro de las actividades propias del programa con repercusión en los Presupuestos Generales del Estado está la 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	48	Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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 AGE.

#### Identificación de actuaciones previstas

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.

En la búsqueda de una mayor agilidad de servicio público, el Ministerio desarrolla el teletrabajo como una forma de prestación laboral que se consolida como una herramienta flexible capaz de incrementar la productividad de tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación.

En el ámbito de formación en 2018 se ha incluido y se prevé que se incluirá en 2019 una amplia oferta de acciones formativas en formato teleformación (on line, videocolaboración, retransmitidas en “streaming” y en remoto) facilitando el acceso de los trabajadores a la formación y la mejor conciliación de la vida personal y laboral.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el ejercicio 2013 se vienen desarrollando diversas experiencias con nuevas metodologías de formación utilizando herramientas electrónicas. La asistencia femenina a los cursos “online” y de videocolaboración supera a la masculina.

Por ello, en 2018 en el extinto MAPAMA se ofertaron 16 cursos online, 12 cursos en videocolaboración y un 1 curso en remoto.

Asimismo, en 2018 se continuó con la elaboración de temario de apoyo a la promoción interna, que se completa con una tutorización on line, y con la publicación de documentación disponible para todos los empleados públicos en la Intranet de las jornadas presenciales de diferentes materias.

Con estas medidas se evita que los diferentes roles entre hombre y mujer que aún perviven en nuestra sociedad constituyan, en modo alguno, un menoscabo en la formación profesional de las empleadas públicas, por lo que, previsiblemente, el catálogo de cursos de formación a distancia será ampliado en 2019 y continuará en esa línea.

En lo que atañe programa de teletrabajo, en el extinto MAPAMA estaba plenamente implantado como nueva forma de organización del trabajo.

Actualmente, participan en el programa de teletrabajo (excluidos los OAAA) 84 empleados, de los que son 11 hombres y 73 mujeres.

#### Previsión de resultados

Desde un punto de vista de género, con los cursos “online” y de videocolaboración se reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional. Sin embargo, desde un punto de vista económico, esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas y desde un punto de vista ambiental supondrá un ahorro de papel considerable.

El trabajo en red 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.

Por último, en 2019 se pretende consolidar definitivamente la tendencia de ejercicios anteriores, de forma que la igualdad de género se constituya en materia habitual en los Planes de Formación anuales.

**PROGRAMA 414B: Desarrollo del medio rural****CENTRO GESTOR:** Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación 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 2016-2020, 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 las prioridades de desarrollo rural de la Unión que establece el artículo 5 del Reglamento (CE) nº 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

El programa 414B pretende fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en las zonas rurales, aumentar la participación de las partes interesadas en la aplicación de los programas de desarrollo rural, así como mejorar la calidad de su aplicación, promocionar la Red Natura 2000, fomentar la inclusión social y el desarrollo económico en las zonas rurales, reconociendo la importancia de las entidades de mujeres rurales y las redes de desarrollo rural por su papel en la vertebración del territorio y mediante la inversión en caminos naturales.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje1/ Objetivo 4	22	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.
Eje 1/ Objetivo 6	30	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.
Eje 4/Objetivo 3	89	Difusión, entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación.
Eje 4/Objetivo 3	94	Medidas para visibilizar, ante la sociedad en general, las aportaciones que hace el movimiento asociativo de mujeres a favor de la igualdad de oportunidades y en beneficio de la sociedad.
Eje 4/Objetivo 3	98	Reuniones de trabajo, jornadas o seminarios, organizadas por parte de la Administración General del Estado, en los que participen las asociaciones que estén trabajando con colectivos de mujeres de similares características y con el mismo fin.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	177	Fomento del emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito.
Eje 6/Objetivo 7	179	Potenciar el acceso de las mujeres del medio rural a la titularidad compartida.
Eje 6/Objetivo 7	180	Apoyo a la consolidación de la empresa familiar rural, contemplando la singularidad de sus necesidades y la proyección de sus productos.
Eje 6/ Objetivo 7	186	Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural.
Eje 6/ Objetivo 7	187	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC.

#### Identificación del articulado de normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan para la promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018	Nº actuación 20	Favorecer el desarrollo de programas de formación, así como la puesta en común de buenas prácticas y foros específicos de intercambio de experiencias de éxito.
	Nº actuación 21	Fomentar e impulsar la participación de mujeres de formación superior en agricultura, ganadería y montes en los programas de formación para desarrollar acciones ligadas al asesoramiento de explotaciones agrarias y la innovación en el territorio.
	Nº de actuación 22	Fomentar e incentivar la formación en turismo rural, agroturismo, turismo pesquero y turismo de experiencia ligado a las actividades económicas del territorio como la agricultura, el sector forestal, la ganadería, el agua, los parques y la naturaleza.
	Nº de actuación 23	Seguir y controlar los programas de formación de adaptabilidad al empleo, al objeto de que permitan una mejor preparación de las mujeres del medio rural a los distintos ámbitos de desarrollo económico del territorio.
	Nº actuación 25	Difundir entre las mujeres rurales los programas de formación y asistencia de los que puedan beneficiarse con el fin de facilitar su incorporación al mercado laboral y ampliar su capacitación en la gestión de empresas
	Nº actuación 26	Difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares en el medio rural mediante la puesta en marcha de reconocimientos y premios



NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Nº de actuación 30	Difundir la ley de Titularidad Compartida para su conocimiento, y seguir las inscripciones en el registro de Titularidad Compartida de explotaciones agrarias del MAPAMA (RETICOM).
	Nº de actuación 31	Realizar el seguimiento de la creación de registros de titularidad compartida en las Comunidades Autónomas que aún no lo hayan hecho.
	Nº actuación 36	Impulsar un análisis de la situación de las mujeres en el medio rural, y en particular en los grupos de acción local, que permita fortalecer el principio de igualdad de oportunidades, así como una suficiente presencia de mujeres, en particular en puestos directivos y en escenarios de repercusión social.
	Nº de actuación 37	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en los grupos de trabajo y en los comités de seguimiento de los programas de desarrollo rural, así como incorporar el principio de igualdad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los análisis y consideraciones que en estos órganos se realicen.
	Nº de actuación 38	Promover el establecimiento de foros específicos de análisis y discusión en materia de empoderamiento rural, en particular en el marco de la Red Rural Nacional.
	Nº de actuación 42	Verificar y constatar en los Convenios de Colaboración con las Redes rurales Leader la participación activa de las mujeres en los órganos de gobierno y en las actividades desarrolladas por estas redes.
	Nº de actuación 48	Apoyar a las asociaciones de mujeres rurales de ámbito nacional con líneas de ayudas estatales y subvenciones, así como impulsar su colaboración en el desarrollo de actuaciones de importancia para las mujeres en el ámbito del desarrollo rural.
	Nº de actuación 49	Verificar las campañas de difusión de la Ley de Titularidad compartida realizadas por las entidades de mujeres rurales beneficiarias de ayudas.
	Nº de actuación 50	Analizar la participación de las mujeres en las comunidades de regantes, e impulsar una mayor presencia en sus órganos directivos.
	Nº de actuación 77	Desagregar por sexo toda la información referida a las personas en todas las actuaciones relacionadas con el medio rural en todos los ámbitos, y en particular las relacionadas con la política agraria común.
	Nº de actuación 80	Incorporar en los programas y campañas contenidos de sensibilización que permitan reconocer la aportación de las mujeres rurales en el ámbito económico y social.

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias	-	Regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

#### Identificación de actuaciones previstas

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la igualdad de género, han sido objetivos fundamentales de la política comunitaria y nacional que ha visto su reflejo en la normativa desarrollada, así como en los planes para favorecer la igualdad de las mujeres y hombres en el medio rural.

La situación de las mujeres que viven en el medio rural ha recibido una atención particular en la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que además de acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación, ha tenido en cuenta acciones que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

Por ello, a fin de visibilizar el papel de las mujeres y mejorar la situación de las mujeres en el medio rural y que puedan ser partícipes y protagonistas plenas del desarrollo rural, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha puesto en marcha una serie de **medidas para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural**.

Estas medidas son:

- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias: medida 179 del PEIO.

Regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

Se llevarán a cabo actuaciones para promover la difusión de la Ley y para mejorar su aplicación, como jornadas informativas y trabajos de difusión, con el objetivo de impulsar el acceso a esta figura por parte de las potenciales interesadas.

- Subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural: medidas 22, 177 y 180 del PEIO.

El objeto de estas ayudas es el fomento de actividades de utilidad pública para las mujeres rurales, llevadas a cabo por entidades asociativas de mujeres rurales de ámbito nacional. Están financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado.

Las actividades objeto de estas ayudas son actividades de especial interés para las competencias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, que sean actividades habituales de estas entidades y cuyo objetivo pueda lograrse más fácilmente a través de ellas, ya que actúan como actoras en el territorio. Estas actividades irán orientadas a promover la difusión de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, el

emprendimiento y la incorporación de las mujeres a la actividad económica del medio rural, las oportunidades que ofrecen los instrumentos de la PAC para la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria y el acceso al resto de medidas de los programas de desarrollo rural y la participación de mujeres en órganos de gobernanza de organizaciones profesionales agrarias y cooperativas y otras entidades relacionadas con la actividad agraria y el desarrollo rural.

- Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural: medidas 30, 152, 153, 186 y 187 del PEIO.

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.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

- Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres rurales: medida 26 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

A través de los Premios de Excelencia a la Innovación se contribuye al reconocimiento de proyectos originales e innovadores llevados a cabo por mujeres rurales, tanto los proyectos basados en actividades agrarias y complementarias, como aquéllos que contribuyan a la diversificación de la actividad económica y que promuevan e impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como aquellas actividades o actuaciones que reconozcan y promuevan su labor en el medio rural.

Estos premios constituyen un reconocimiento al carácter de excelencia de los proyectos galardonados y cada una de las iniciativas premiadas recibirá una aportación económica.

- Reuniones de la mesa de mujeres y actividades de puesta en red y de comunicación de la Red Rural Nacional (RRN)

Se desarrollan talleres, encuentros, foros de debate y actividades de comunicación para fomentar el intercambio de buenas prácticas y la transferencia de conocimientos en temáticas de interés para las mujeres del medio rural (Ley de Titularidad Compartida, emprendimiento en el medio rural, innovación y asesoramiento de los Grupos de Acción Local entre otros).

- Presencia de entidades de mujeres de ámbito nacional en la Asamblea de la RRN y comité ejecutivo de la RRN

Actualmente forman parte de la Asamblea de la RRN las siguientes entidades:

- Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)
- Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES)
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR)
- Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (AMFAR)
- Federación Nacional de la Mujer Rural (FEMUR)

- Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural.

Se llevarán a cabo actuaciones en favor de los jóvenes del medio rural, para lograr que mejoren sus condiciones de vida y trabajo y contribuir con ello a la revitalización del medio rural y, en particular, del sector agrario. Dentro de estas actuaciones se incluye, entre otras, el programa Erasmus agrario, cuyo objetivo es la realización de visitas a explotaciones agrarias y forestales “modelo”, como práctica de transferencia de conocimientos del sector agrario y forestal.

Dentro de estas actuaciones se prestará especial atención a la participación de mujeres jóvenes.

- Comité de Seguimiento del Marco Nacional (MN) y Comité de Seguimiento del Programa Nacional de Desarrollo Rural (PNDR)

En este comité participan las mismas asociaciones de mujeres que forman parte de la Asamblea de la RRN.

### **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.

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 a la “Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias Titularidad Compartida”:

- Nº de altas en RETICOM (Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida, adscrito a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Política Forestal del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación).

En relación con las “Subvenciones destinadas a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural”:

- Nº de actividades realizadas.
- Nº de mujeres rurales que han participado en las actividades subvencionadas.

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.
- Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.

En relación con “los órganos de gobernanza y las actuaciones de la Red Rural Nacional”:

- Nº de intervenciones en el foro de mujeres rurales.
- Nº actividades llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos específicos del PEIO.
- Porcentaje del número de asistentes mujeres en las actividades respecto al total.

En relación con los “Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales”:

- Nº de iniciativas premiadas.

En relación con las “Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural”

- Nº de mujeres que participen en las actuaciones.

En relación con el Programa Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020, se deberá incluir en el Informe Anual de Ejecución ampliado de 2019, una evaluación de las medidas adoptadas para velar porque se tengan en cuenta y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y ejecución de los respectivos programas, en aplicación del artículo 7 del Reglamento (UE) Nº 1303/2013 del Parlamento y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo..

**PROGRAMA 415B:** Mejora de estructuras y mercados pesqueros.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa se estructura en varias áreas: Política Estructural y Economía Pesquera, Control e Inspección.

En lo que a políticas de igualdad se refiere, compete a la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA), que es la encargada de la gestión del Programa 415B, la planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero, función que desarrolla a través de la Subdirección General de Competitividad y Asuntos Sociales.

En este sentido, la DGOPA ha establecido como uno de sus principales objetivos es la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector en el marco de las políticas de integración social. Dicho objetivo se materializa en gran medida a través de los trabajos desempeñados por la **Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP)**.

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 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7 / Objetivo 3	120	Impulsar la economía y el empleo en las zonas rurales, facilitando la incorporación de las mujeres a la agricultura, la ganadería y la pesca, así como favoreciendo el emprendimiento femenino.
Eje 7 / Objetivo 3	122	Incorporar la igualdad de oportunidades de manera transversal, en el diseño de las políticas de fomento del medio rural, pesquero y acuícola.
Eje 7 / Objetivo 3	123	Desarrollar acciones conducentes a mejorar el conocimiento de la situación de las mujeres en los medios rural y pesquero, incluyendo la variable "tamaño de población" en todas las estadísticas públicas que permitan hacer un diagnóstico de la igualdad de oportunidades. En particular, la firma del convenio colaboración en materia estadística entre el Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y el Instituto Social de la Marina para el fomento de la visibilidad y mejora de las condiciones laborales de los profesionales del sector pesquero, especialmente de las mujeres.
Eje 7 / Objetivo 3	125	Apoyar el asociacionismo de las mujeres del ámbito rural y pesquero, garantizando su interlocución en el diseño de las

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		políticas públicas, y facilitando su actividad promoviendo la participación de las mujeres a nivel social, económico y cultural.

### Identificación de actuaciones

Para el cumplimiento de la medida 120 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Impulso de iniciativas formativas y de divulgación destinadas a las mujeres del sector. Esta actuación se llevará a la práctica, principalmente, a través de convenios de colaboración, sin dotación presupuestaria, con entidades sectoriales y vinculadas a la igualdad. Se buscará que potencien, entre otras, habilidades relacionadas con las nuevas tecnologías, así como con la gestión empresarial y las competencias organizativas, directivas o de liderazgo.

Para el cumplimiento de la medida 122 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Seguimiento de las líneas estratégicas de la igualdad de género. Esta actuación abarcará tanto el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 (PEIO), en aquellas medidas donde la SGP es agente responsable, como el seguimiento del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), elaborado por la propia SGP, a través de la DGOPA.
- Seguimiento de la igualdad de oportunidades en el marco del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca. Esta actuación se llevará a cabo a través del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades en el FEMP (GTIOF) como instrumento de trabajo para la obtención, coordinación y centralización de información sobre proyectos financiados por el FEMP que han sido promovidos por mujeres, generan empleo femenino o tienen un componente de género.

Para el cumplimiento de la medida 123 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Seguimiento del Convenio de colaboración en materia estadística entre el actual MAPA y el Instituto Social de la Marina (ISM) para el fomento de la visibilidad y mejora de las condiciones laborales de las profesionales del sector pesquero.
- Actualización de los datos cuantitativos sobre empleo femenino en el sector pesquero y acuícola, a través de la consulta y recopilación de las principales fuentes estadísticas. Se procurará fomentar la mejora y armonización de los datos desagregados por sexo para cada uno de las actividades pesqueras.

Para el cumplimiento de la medida 125 se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- VI Congreso de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. Está prevista su celebración en 2019 en Asturias.
- Desarrollo de una memoria / boletín anual de la REMSP. Dicho documento, que será publicado previsiblemente a comienzos de 2019, recogerá los distintos avances y actividades en materia de igualdad realizados por la Red.

- Newsletters electrónico de la REMSP. Con el objetivo de informar a los miembros y otros agentes sectoriales sobre las actuaciones de la Red, acciones emprendidas por colectivos de mujeres y asociaciones del sector o temas de interés para los profesionales del mar en materia de emprendimiento, liderazgo, igualdad de oportunidad, etc.
- Difusión y visibilidad de las actuaciones en materia de la igualdad en el sector pesquero realizadas por la REMSP y por los distintos agentes sectoriales, a través de las redes sociales y de la página web de la REMSP.
- Presencia de la Red en congresos, jornadas y foros relacionados con la actividad pesquera y la igualdad de oportunidades. Asimismo, la Red colaborará estrechamente con la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca, promoviendo reuniones y encuentros con las asociaciones profesionales que la integran, a las que se dará apoyo, contribuyendo a impulsar el movimiento asociativo en el sector. En la misma línea, se realizará el seguimiento de las iniciativas que surjan en materia de asociacionismo femenino en el sector, a través del contacto con sus representantes y la difusión de sus experiencias por medio de los canales informativos de la Red.

Como en el ejercicio anterior, en 2019 se continuarán desarrollando actuaciones enmarcadas en las líneas y objetivos descritos en la Estrategia Social de la Secretaría General de Pesca, con la que se persigue promover una igualdad real y efectiva en el sector.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque las mujeres tienen un peso considerable en el sector (representan en torno al 33% del empleo en el conjunto de los subsectores de la pesca y la acuicultura) y están presentes en todas las áreas de actividad, todavía no participan en las organizaciones sectoriales y órganos de gobierno del sector en pie de igualdad con los hombres.

No obstante, en los últimos años se detecta una mayor proactividad por parte de las mujeres del sector, que se manifiesta, por un lado, en una mayor demanda de formación en aquellas materias que tienen que ver con el emprendimiento, el liderazgo o las nuevas tecnologías; y, por otro lado, en su apuesta por nuevos modelos de negocio potencialmente generadores de empleo a través de la diversificación. También crece el interés de las mujeres del sector por incrementar su representatividad a través del asociacionismo, lo que ha supuesto la creación de nuevas asociaciones y un mayor reconocimiento de la labor que estas realizan.

Para estimar el impacto de género de este programa presupuestario se establecen los siguientes indicadores, para los cuales existe fuente estadística disponible actualmente. A partir de la comparativa con ejercicios precedentes podrá estimarse la evolución que se ha producido en los últimos años en relación a aquellos objetivos y actuaciones que se desarrollan a través de las medidas indicadas del PEIO.

- Empleo por sexo en pesca marítima (a bordo y en tierra) y en acuicultura. *Fuente: Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). Estadísticas Pesqueras: Encuesta Económica de Pesca Marítima y Encuesta Establecimientos de acuicultura.*
- Afiliados al Régimen Especial del Mar, por sexo. *Fuente: Instituto Social de la Marina (ISM).*



- Activos y ocupados en pesca y acuicultura, por sexo. *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA).*
- Empleo en la comercialización de productos pesqueros, por tipo de comercio (al por mayor y al por menor) por sexo. *Fuente: INE. Encuesta Anual de Comercio.*
- Participación femenina en los proyectos financiados por el FEMP. *Fuente: APLIFEMP.*
- Asociacionismo femenino en el sector pesquero. *Fuente: Base de datos de miembros de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.*

### Previsión de resultados

Actualmente no podemos cifrar el impacto de dicho programa, ya que muchas de las actuaciones señaladas o bien están previstas o se encuentran en fase de desarrollo sin haber concluido todavía, por lo que no se puede hacer aún un balance atendiendo a indicadores cuantitativos concretos.

En términos cualitativos, con actuaciones como el impulso de iniciativas formativas y de divulgación destinadas a las mujeres del sector se pretende dar respuesta a los intereses formativos de las mismas y ampliar su formación en materias necesarias para favorecer su desarrollo profesional y liderazgo.

Por otro lado, con el seguimiento de los marcos estratégicos sectoriales en materia de igualdad (tanto el PEIO 2018-2021 como el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020) se persigue analizar el estado actual de la igualdad en el sector para detectar posibles situaciones que puedan haber evolucionado positivamente como resultado de la implantación de las medidas previstas en dichos documentos, o bien situaciones de desigualdad que persisten y requieran de nuevas medidas en el futuro. Igualmente, con el seguimiento de la igualdad de oportunidades en el marco del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca se busca analizar la implantación de este principio horizontal e identificar el grado de implicación de las mujeres en proyectos financiados por este Fondo.

Por su parte, se espera que actuaciones como el convenio suscrito con el ISM y el seguimiento de las estadísticas sobre empleo femenino en el sector sirvan para cuantificar el peso real de las mujeres en el sector, haciendo manifiesta su presencia en todos los ámbitos de actividad, lo que favorecerá el reconocimiento de su contribución.

En lo que respecta al asociacionismo femenino en el ámbito pesquero y a la promoción de una mayor participación de las mujeres del sector a nivel social, económico y cultural, las actividades que se van a llevar a cabo están orientadas fundamentalmente a visibilizar y divulgar el papel femenino en la pesca y la acuicultura. Asimismo, se busca promover la presencia de las profesionales del mar en todos aquellos foros y espacios de debate donde se puedan poner en común las cuestiones que les preocupan (como es el caso del VI Congreso de la Red). También se dará difusión a proyectos e iniciativas en materia de género a través de los canales con los que cuenta la REMSP (página web, redes sociales, newsletter, etc.), buscando que dichos canales permitan ampliar el alcance de todas las actuaciones anteriormente descritas.

Por último, la presencia de la Red en congresos, jornadas y foros relacionados con la actividad pesquera y la igualdad de oportunidades -junto con la elaboración de una memoria anual de actuaciones de la REMSP- además de favorecer el conocimiento de la propia Red, permitirá identificar las problemáticas que afectan a las mujeres del sector, identificar los logros alcanzados en los últimos años en materia de igualdad y promover el intercambio de experiencias y buenas prácticas para afianzar el asociacionismo femenino y avanzar en la respuesta a sus demandas.



## **SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

- 222M** Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo
- 312 E** Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo
- 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



**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 las funcionarias y 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.

Los datos más recientes de percepción de prestaciones (2017) y la distribución por sexos de las prestaciones percibidas por el colectivo de mutualistas, han sido los siguientes:

GRUPO PRESTACIÓN	TIPO PRESTACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IMPORTE HOMBRES	IMPORTE MUJERES	IMPORTE TOTAL
Prótesis (485.00)	Otras prótesis	2464	2130	4594	1135487,3	968087,06	2103574,36
Prótesis (485.00)	Prótesis dentarias	71509	68917	140426	5174184,16	4651292,31	9825476,47
Prótesis (485.00)	Asistencia médica exterior	396	501	897	180636,21	401985,81	582622,02
Gastos Farmacia	Gastos farmacia	15069	11384	26453	24375247,3	16363552,7	40738800
Prótesis (485.00)	Prótesis oculares	63112	79617	142729	1802249,94	2387500	4189749,94
Prótesis (485.00)	Ortoprótesis	6196	7797	13993	2003872,61	1920701,58	3924574,19
Prótesis (485.00)	Tratamientos especiales	2	0	2	782	0	782

GRUPO PRESTACIÓN	TIPO PRESTACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IMPORTE HOMBRES	IMPORTE MUJERES	IMPORTE TOTAL
Lesiones permanentes no invalidantes (480.02)	L.P.N.I.	66	31	97	309192,27	248115,78	557308,05
Acción formativa (482.00)	Becas estudio	260	167	427	38702,18	24704,46	63406,64
Subsidio Jubilación (482.01)	Subsidio jubilación	4086	1830	5916	2613333,58	1194730,04	3808063,62
Asistencia social (483.00)	Ayuda asistencial	234	955	1189	81372,19	357599,72	438971,91
Ayuda sepelio (482.03)	Ayuda sepelio	484	138	622	218167,84	62204,88	280372,72
Subsidio de Defunción (482.02)	Subsidio defunción	2863	662	3525	2941169,08	965676,5	3906845,58
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Eliminación barreras arquitectónicas	56	43	99	58710,14	44987,36	103697,5
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Ayuda para medios técnicos	89	95	184	31592,27	33820,74	65413,01
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Ayuda enfermos celíacos	925	1498	2423	435856,6	674498,87	1110355,47
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Ayuda enfermos oncológicos	159	920	1079	13466,62	79062,41	92529,03
Parto múltiple (481.01)	Parto múltiple	54	260	314	282593,53	1650641,07	1933234,6
Incapacidad temporal (480.00)	Subsidio IT	8953	18278	27231			
Acción formativa (482.00)	Becas residencia renovadas	2	2	4			
Asistencia social (483.00)	Ayuda asistencial (pago periódico)	5	13	18			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Estancia residencias asist. renovadas	0	6	6			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Apoyo domiciliario renovado	99	209	308			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Teleasistencia domiciliar renovada	3	27	30			

GRUPO PRESTACIÓN	TIPO PRESTACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	IMPORTE HOMBRES	IMPORTE MUJERES	IMPORTE TOTAL
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Ayuda beneficiarios prestación SAAD	1	1	2			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Manto y potenciación de la capacidad residual	775	794	1569			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Ayudas para estancias temporales en centros esp.	58	91	149			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Enfermos psig. Cron.	119	126	245			
Ayudas de Protección sociosanitaria (482.04)	Personas drogodependientes	44	27	71			
Asistencia gran invalido (480.01)	Gran invalidez	1002	678	1680			
Ayudas por discapacidad (481.00)	Hijo a cargo discapacitado	3978	4152	8130			

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/Objetivo 3	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas como contribución al desarrollo de la medida 208 consistirán en la inclusión en el Plan de Formación continua de MUFACE de un curso sobre igualdad y violencia de género.

## C) Análisis de Impacto de Género

En 2017 se llevó a cabo una acción formativa en materia de igualdad y violencia de género en MUFACE, con las siguientes características:

- Datos participantes por sexo: 14 mujeres/6 hombres
- Nº horas lectivas: 60 horas
- Módulos o unidades del curso:
  - o Igualdad de oportunidades

- o Violencia de género

En el Plan de formación de MUFACE 2018, está prevista la realización de un nuevo curso formativo, que se realizará durante el segundo semestre del ejercicio

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Actividades de formación realizadas. 2018→ 1.

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 312E:** Asistencia sanitaria 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 las funcionarias y 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 por la prestación de la asistencia sanitaria.

A estos efectos MUFACE, es administración sanitaria de su colectivo protegido y de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, debe garantizar el contenido de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como las garantías sobre accesibilidad, movilidad, calidad, seguridad, información y tiempo recogidas en la misma, de acuerdo con lo dispuesto en su normativa específica.

Para el cumplimiento de los fines que la Mutualidad tiene encomendados, la legislación vigente habilita diversas formas de gestión, una de ellas es la concertación de la prestación a través de entidades de seguro.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	131	Promoción de un sistema de 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 el ámbito de la prestación de asistencia sanitaria concertada con entidades de seguro se contempla la elaboración e implantación de los planes de adaptación específicos relativos a las Estrategias del Sistema Nacional de Salud en Cáncer, Cuidados Paliativos, Ictus y Cardiopatía Isquémica.

El cribado de cáncer de cérvix está recogido en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional, si bien en 2019 entrara en vigor la normativa por la se revisan los criterios para su realización (lo que supone la transición de ser un cribado oportunista a ser poblacional), se incluye la determinación del virus del papiloma humano de alto riesgo (VPH-AR) para mujeres entre 35 y 65 años y se incorpora un nuevo algoritmo de diagnóstico, previendo su implantación de forma progresiva.

En este marco las actuaciones previstas como contribución al desarrollo de la medida 131 consistirán en:

- Elaboración y difusión de un nuevo programa de cribado poblacional de cáncer de cérvix para beneficiarias entre 25 y 65 años.
- Establecimiento de indicadores de implantación para medir la cobertura del programa

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el actual Concierto para la prestación de asistencia sanitaria con entidades de seguro (2018-2019) ya se contempla la elaboración de un nuevo programa de cribado poblacional de cáncer de cérvix entre los objetivos específicos de calidad.

Previsión de resultados

Iniciar en 2019 la implantación del nuevo programa de cribado poblacional de cáncer de cérvix.

**PROGRAMA 467G:** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

**CENTRO GESTOR:** Secretaria General de Administración Digital

**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 provisión de servicios públicos digitales adaptados a las nuevas tecnologías y la evolución y fomento de las aplicaciones horizontales de apoyo a la Administración Digital.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco del PEIO están vinculadas con la Medida 152. El PEIO recoge la necesidad de reducir la brecha digital de género y en concreto la medida 152 del plan se focaliza en las acciones que permitan un mayor acercamiento a las TIC y a la sociedad de la información en general por parte de la población más vulnerable a la exclusión digital.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Observatorio de Accesibilidad es una iniciativa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública que tiene como objetivo ayudar a mejorar el grado de cumplimiento en materia de accesibilidad de los portales de la Administración (AGE, CCAA y EELL).

Dentro de esta iniciativa se proveen diferentes servicios:

- Observatorio de Accesibilidad Web. Estudio periódico que permite ofrecer información de estado y evolución de la Accesibilidad Web en los portales de las diferentes AAPP.
- Servicio online básico de diagnóstico de la Accesibilidad Web. Servicio que proporciona a cada Departamento de las Administraciones Públicas la posibilidad de realizar, directamente, análisis automáticos de accesibilidad conformes al estudio del observatorio basado en la norma UNE 139803:2004 o/y en la norma UNE 139803:2012.
- Documentación de referencia sobre accesibilidad de ayuda a los desarrolladores: normativa, mejores prácticas, documentación específica sobre la creación de contenido accesible y su comprobación, preguntas frecuentes con respuesta a las cuestiones o dudas más extendidas en el desarrollo web accesible, etc.
- Comunidad accesibilidad. Punto de encuentro de los gestores de portales web de las administraciones públicas para compartir información y experiencias y resolver dudas. También permite el acceso al servicio online básico de diagnóstico de la Accesibilidad Web.

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Función Pública. Dirección General de la Función Pública

### A) Contenido y Finalidad del Programa

En el ámbito de competencias de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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 distintas Comisiones Técnicas constituidas en el ámbito de la misma. Por ello, toda la materia relativa a las políticas de igualdad es contemplada 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 y definitiva aprobación por el Consejo de Ministros (Artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

La finalidad del programa será 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

Las medidas que se refieren a continuación y que fueron incluidas en el PEIO 2014-2016, también figuran entre las medidas definidas en los distintos Ejes del II Plan de la AGE.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 1/ Objetivo :5	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 3/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo/6/	221	Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones a desarrollar son las contempladas en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de noviembre de 2015, y con una vigencia para el bienio 2015-2016, aunque, como establece el apartado 5 de dicho plan, su vigencia se prorrogará hasta la aprobación del siguiente Plan.

En este II Plan de la AGE, se detallaban todas las Unidades responsables del cumplimiento de cada una de las medidas propuestas y, además incluía la forma de seguimiento y evaluación del Plan para poder ver el grado de cumplimiento del mismo.

### **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 se han tenido en cuenta para elaborar el II Plan.

Este análisis de situación se completó 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 31 de julio de 2016 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 51,75% corresponde a mujeres y el 48,25% 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

Transcurrido el primer año de vigencia del II Plan de la AGE, desde la Dirección General de la Función Pública se procedió a realizar un seguimiento de las medidas contenidas en el mismo. El análisis de la información recibida muestra, a grandes rasgos, un avance importante en el cumplimiento de dichas medidas, que puede estimarse en cerca de un 60% para las medidas transversales y más del 75% en las específicas; en ambos casos, en términos cuantitativos sobre el total de las medidas contenidas en el Plan.

Por lo que se refiere, específicamente, a las diez medidas citadas en el apartado B que fueron incluidas en el Plan, respecto a las cuales la Dirección General de la Función Pública asumió el compromiso de llevar a cabo la coordinación y, en su caso, ejecución de las mismas, tenemos que señalar:

1. Ya se ha dado cumplimiento a las medidas 26, 29, 51, 53 y 74 durante el ejercicio 2017. Concretamente:

- Medida 26 Cumplida.

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado se aprobó por Acuerdo del Consejo de Ministros el 20 de noviembre de 2015. Contiene un total de 120 medidas (57 transversales y 63 específicas). Ha sido ejecutado al 90% y actualmente se está realizando el informe final de seguimiento del Plan, que servirá como diagnóstico para la elaboración del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE.

- Medida 29 Cumplida.

Desde la DGFP se brinda colaboración y apoyo a todos los Departamentos Ministeriales (y sus OOPP dependientes) para la realización de cursos y jornadas dirigidos al personal de la AGE para la sensibilización, información y formación en materia de igualdad, especialmente en relación con el Plan de Igualdad y la integración de la mujer; conciliación y corresponsabilidad; y acoso sexual y por razón de sexo.

Igualmente, se colabora con el INAP en la impartición de los módulos de igualdad incluidos en los programas de los cursos selectivos del personal de nuevo ingreso en la AGE.

Además la colaboración en los cursos y jornadas de los Ministerios y OOPP dependientes, y los módulos de igualdad de los cursos selectivos que organiza el INAP, desde la DGFP se vienen organizando de forma regular cursos y jornadas para el personal de todos los Ministerios y OOPP dependientes. En concreto:

- 2014: Dos ediciones de curso de Conciliación
  - 2015: Curso sobre Conciliación y Jornada sobre Igualdad en la AGE, donde se presentó el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE.
  - 2017: Se realizó una jornada sobre Igualdad en la AGE
  - 2018: Se han propuesto 5 acciones formativas (Cursos básico y avanzado sobre Igualdad en la AGE dirigido a responsables de personal y unidades de igualdad; curso de formación en igualdad para personal directivo; y dos jornadas sobre igualdad) a realizar entre septiembre y diciembre de 2018.
- o Medida 51 Cumplida.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral forma parte, como eje cuatro, del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE. El eje IV se denomina: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Su objetivo es “fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar, de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos”, e incluye 10 medidas transversales, y 14 medidas específicas.

Desde la DGFP se han fomentado y apoyado nuevas medidas y mejoras en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de la AGE. Ejemplo de ello son:

1. La resolución de 12 de Junio de 2017, de la SEFP sobre jornada y horario de trabajo del personal al servicio de la AGE, donde se incluye una nueva medida de flexibilidad horaria por motivos de conciliación:

“Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos con hijos, descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, o sin límite de edad en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33 % de los anteriores, y siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años”.

2. La Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que incluye, en su punto cuatro dos medidas en materia de conciliación: a) la bolsa de horas; b) la posibilidad de jornada continua para cuidado de menores de 12 años o discapacitados.

“2. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de

conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

3. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua”.

Respecto a su seguimiento, desde 2015 se han realizado 3 seguimientos del II Plan de Igualdad, y actualmente se está analizando, para el informe final el cumplimiento de todas las medidas del Plan.

o Medida 53 Cumplida.

Desde la DGFP se ha elaborado, publicado en 2017 y divulgado, tanto en formato pdf como folleto en papel, la “Guía de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”. Los principales medios de difusión han sido la página web, intranet, jornadas y cursos, además de la difusión que han realizado los diferentes Departamentos Ministeriales y sus OOPP dependientes.

o Medida 74 Cumplida.

En fecha 25 de Noviembre de 2015, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas publicó el protocolo de movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género (Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género).

2. Las medidas 27 y 221 precisan un desarrollo reglamentario para llevarse a cabo; por su parte, las medidas 28 y 54 están siendo objeto de un estudio ad-hoc por el IMIO, en colaboración con esta DG y los Departamentos implicados.
3. En cuanto a la medida 62, se han desarrollado experiencias piloto en algunos Departamentos que, una vez analizadas, permitirán una aplicación más amplia a medio plazo.

**PROGRAMA 9210:** Formación del personal de las Administraciones Públicas

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

#### **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 formación y perfeccionamiento del funcionariado 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 del funcionariado de los cuerpos y escalas de la Administración General del Estado adscritos al Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

- 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 3	61	Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	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.



Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2019 se refieren fundamentalmente a actuaciones en materia de selección y formación.

**Medidas adoptadas en materia de selección**

Estas medidas 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.

A continuación, se presentan datos de la participación en los tribunales de los procesos de selección gestionados por el INAP en la Oferta de Empleo Público de 2017, desagregados por sexo:

<b>PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TRIBUNALES DE PROCESOS SELECTIVOS INAP (OEP-2017)</b>				
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	11	50,0%	11	50,0%
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado	9	64,3%	5	35,7%
Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	5	50,0%	5	50,0%
Comisión Permanente de Selección	5	62,5%	5	37,5%

<b>PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN TRIBUNALES DE PROCESOS SELECTIVOS DE LA ESCALA DE FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL (OEP-2017)</b>				
	<b>Mujeres</b>		<b>Hombres</b>	
Intervención-Tesorería-entrada	10	50,0%	10	50,0%
Secretaría-entrada	10	50,0%	10	50,0%
Secretaría-Intervención	22	55,0%	18	45,0%

A continuación, se recoge información sobre la participación de hombres y mujeres en los procesos selectivos gestionados por el INAP, correspondiente a la Oferta de Empleo Público de 2017.

<b>Solicitudes presentadas a los procesos selectivos de los Cuerpos y escalas adscritos a la Secretaría de Estado de Función Pública, por sexo (OEP-2017)</b>					
<b>CUERPO / ESCALA</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>		<b>TOTAL</b>
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Ingreso Libre)	370	44,4%	464	55,6%	834
Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (Promoción Interna)	13	61,9%	8	38,1%	21
Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Ingreso Libre)	727	70,1%	310	29,9%	1037

Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información (Promoción Interna)	152	76,4%	47	23,6%	199
Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (Promoción Interna)	149	44,0%	190	56,0%	339
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	2441	33,7%	4805	66,3%	7246
Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	639	41,6%	897	58,4%	1536
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	1494	71,4%	597	28,6%	2091
Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	169	75,8%	54	24,2%	223
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Ingreso Libre)	13217	30,1%	30691	69,9%	43908
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	2698	36,5%	4689	63,5%	7387
Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Ingreso libre)	5027	76,6%	1534	23,4%	6561
Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	198	72,3%	76	27,7%	274
Cuerpo General Auxiliar de la Administración Civil del Estado (Ingreso Libre)	17626	29,5%	42107	70,5%	59733
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado (Promoción interna para personal funcionario y personal laboral fijo)	498	40,5%	733	59,5%	1231
<b>TOTAL</b>	<b>45418</b>	<b>34,2%</b>	<b>87202</b>	<b>65,8%</b>	<b>132620</b>

<b>Solicitudes presentadas a los procesos selectivos Escala de Funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, por sexo (OEP-2017)</b>					
<b>CUERPO/ESCALA</b>	<b>SOLICITUDES PRESENTADAS</b>				
	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>		<b>MUJERES</b>	
<b>Habilitación nacional. Intervención-Tesorería, categoría de entrada ingreso libre</b>	<b>538</b>	204	37,91%	334	62,08%
<b>Habilitación nacional. Secretaría, categoría de entrada ingreso libre</b>	<b>817</b>	324	39,65%	493	60,34%
<b>Habilitación nacional. Secretaría-Intervención ingreso libre</b>	<b>1.510</b>	576	38,14%	934	61,85%

### **Medidas adoptadas en materia de formación**

Las medidas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación del empleado público se abordarán en una doble dimensión: el contenido de los recursos de aprendizaje y la selección de participantes y personal docentes.

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

- En los programas de todos los cursos selectivos gestionados por el INAP se incluirá un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En coordinación con otras unidades de la AGE competentes en la materia, el INAP elaborará un plan específico de formación en materia de igualdad, que recogerá las acciones formativas que posteriormente se integrarán en las correspondientes convocatorias. Se potenciarán la sensibilización y el aprendizaje en una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención y abordaje de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.
- Con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, en el desarrollo de las acciones formativas se potenciará la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del profesorado, alumnado y personal del Instituto.

En relación con el segundo aspecto (participantes y personal docente), en la selección del alumnado se aplican, con carácter general, los siguientes criterios recogidos en las correspondientes convocatorias:

- El personal podrá 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.
- 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.
- Se reservará, al menos, un 40% de las plazas en las actividades 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.
- En cuanto a la selección del profesorado, se velará porque, con carácter general, al menos un 40% de las personas que colaboran con el INAP como docentes sean mujeres, salvo que el número de solicitudes de mujeres recibido en convocatorias abiertas sea insuficiente para cubrir este porcentaje. Además, se asegurará una representación equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes tipos de actividades y responsabilidades: coordinación de asignaturas, tribunales de trabajos de fin de máster, mesas redondas, conferencias magistrales, etc.

No se ha considerado necesario adoptar medidas extraordinaria.

### **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 los Ministerios el porcentaje de mujeres funcionarias asciende al 52,73%, mientras que el porcentaje de mujeres laborales se reduce hasta el 46,94% (Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal, enero 2017).

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público tiene una tendencia ascendente en los últimos años que lo sitúa en torno al 61%, mientras que el de aprobadas es del 51%, aproximadamente.

Por lo que se refiere a la composición de los órganos de selección, el INAP ha procurado, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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, regla igualmente aplicada a los distintos tribunales de selección de los procesos del subgrupo A1.

En lo que respecta a la formación, en 2017, último año para el que se cuenta con información consolidada del conjunto del INAP, los datos sobre alumnado y profesorado en los cursos selectivos y cursos de convocatoria (no se incluyen ni los cursos masivos abiertos en línea –MOOC- ni las conferencias y jornadas, ya que en esos casos no hay selección previa) son los siguientes:

	ALUMNADO	PROFESORADO
N.º Total	31.206	3.629
% Mujeres	56	38
% Hombres	44	62

#### Previsión de resultados

De acuerdo con los objetivos del INAP, en 2019 se espera alcanzar los siguientes resultados:

- Todos los cursos selectivos ofertados por el INAP habrán incluido un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres y otro sobre violencia de género.
- Todos los másteres universitarios del INAP habrán ofertado sesiones sobre igualdad entre mujeres y hombres y violencia de género.
- Se habrá elaborado y estará en ejecución un plan de formación en materia de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.
- El INAP dispondrá de recursos de aprendizaje para promover la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir y abordar la violencia de género en la Administración General del Estado.
- Las acciones formativas presenciales se habrán ofertado durante el horario laboral.
- Las acciones formativas en línea se habrán impartido de manera que se facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas participantes.
- Todos los cursos selectivos ofertados por el INAP contemplarán la aplicación de adaptaciones razonables que faciliten su realización en caso de embarazo o parto.



**PROGRAMA 921P:** Administración Periférica del Estado

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Coordinación Territorial

### **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, 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**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 7.2	206	Desarrollo de sistemas de la información referencial en formato web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan los criterios de búsqueda requeridos.

#### 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 Secretaría General de Coordinación Territorial, se han establecido unas directrices comunes para todas las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno con el fin de facilitar estas tareas de coordinación.

Con objeto de mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, reflejar fielmente y difundir la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Administración Periférica del Estado, se realiza una continua revisión de la aplicación estadística CRETA (Consultas, Registros y Estadísticas de Trámites Administrativos), para adecuarla 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 permita que el informe anual del artículo 73.1.b) apartado 4º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público refleje fielmente la gestión de las Delegaciones del Gobierno y, por otro, pueda utilizarse para emitir informes a demanda en cualquier momento del año sobre los aspectos puntuales en que se soliciten.

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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (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 le 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 se están valorando las posibles medidas a incluir como condiciones especiales 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 51.205 fichas de seguimiento de casos en 2016, la elaboración de 2.581 informes y memorias sobre la materia y la participación en 1.974 reuniones de coordinación y colaboración interinstitucional.

Las actuaciones de estas Unidades han seguido una tendencia creciente, con un total de 60.168 fichas de seguimiento de casos de mayor riesgo y especial vulnerabilidad en 2017, frente a las 51.205 del 2016, la elaboración de 2.607 informes y la participación en un total de 738 reuniones de carácter institucional y en materia de sensibilización. Además, han incorporado en su ámbito de actuación otras formas de violencia contra la mujer, en particular, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

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 se reduzcan las diferencias laborales entre hombres y mujeres.





## **SECCIÓN 23: MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA**

- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 425A** Normativa y desarrollo energético.
- 451O** Dirección y servicios generales para la Transición Ecológica



**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 mayor cuando el puesto de trabajo fuera ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de las Ordenes 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.

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 concretó 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.

En el ámbito del mencionado Marco de Actuación, surgieron las posteriores Ordenes, IET/1157/2014, de 30 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a pequeños proyectos empresariales (mínimis) generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2014-2018 y la IET/1158/2014, de 30 de junio, 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 2014-2018, en las que se indica que las cuantías máximas de las ayudas podrán ser superiores en caso de que exista un compromiso de creación de empleo femenino.

El 27/05/2016, la Comisión aprobó el Plan de Cierre del Reino de España para la Minería del Carbón no Competitiva en el marco de la Decisión 2010/787/UE, que supuso la concreción directa de lo acordado en el mencionado Marco de Actuación.

Con posterioridad, el día 24 de octubre de 2018, ha sido suscrito el Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el período 2019-2027, que supondrá una extensión de la vigencia del programa de ayudas descrito con sus correspondientes repercusiones en lo que se refiere a los proyectos de desarrollo alternativo de zonas mineras y, por lo tanto, también de sus efectos respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

Se significa que se halla en fase de preparación el nuevo PEIO para el período 2018 -2021, según datos del Instituto de la Mujer, pero se incorporan mientras no se encuentre aprobado los datos correspondientes al primer Plan.

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 4	21	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos, que solicitan ayuda, donde se evalúa la cantidad a incrementar dicha ayuda en el caso de creación de empleo femenino, que dependerá, a su vez, de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

### 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:

TASA DE PARO EN %			
COMUNIDAD AUTÓNOMA	HOMBRES	MUJERES	MEDIA
Andalucía	21,55	28,62	24,74
Aragón	10,66	12,67	11,58
Asturias, Principado de	14,05	16,04	15,02
Castilla y León	11,65	16,62	13,91
Castilla - La Mancha	15,51	27,35	20,68
Cataluña	11,49	12,97	12,19
Galicia	14,25	15,97	15,08

Fuente: INE, EPA - Tasa de paro 1º trimestre 2018 TIV  
<http://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>

En todos los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, 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/1044/2007 y cuya evolución observamos a continuación:

CONVOCATORIA	% EMPLEO FEMENINO
2007	24,10
2008	28,86
2009	43,54
2010	41,15
2011	42,89
2014	19,91
2015	25,41
2016	21,65

### Previsión de resultados

En los años 2012 y 2013 no se produjeron convocatorias de ayudas, se reanudan las ayudas en 2014. 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 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 creado 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.

Por tanto, 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, indicar que se realizaron las convocatorias en 2014, 2015 y 2016 conforme a las mencionadas Órdenes IET/1157/2014 y IET/1158/2014 para el desarrollo de proyectos empresariales, tanto ordinarios como mínimos. No obstante, en esta ocasión no se establecen objetivos concretos como los 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.

Se prevé en estas convocatorias, de acuerdo con los proyectos aprobados y con la evolución histórica de las convocatorias, que se genere un empleo femenino del 14,8% y el 36,65% respectivamente, del total del empleo que se cree.

Asimismo, se ha realizado la convocatoria de 2017 que está en fase de instrucción y habrá que esperar a conocer los resultados de empleo femenino.

**PROGRAMA 425A:** Normativa y desarrollo energético.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Energía

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como objetivo principal el desarrollo de una política energética que permita conseguir los compromisos internacionales asumidos en materia de emisiones de CO<sub>2</sub>, eficiencia energética y penetración de renovables, garantizando al mismo tiempo la

seguridad del suministro, la sostenibilidad económica del sistema y que el proceso de transición energética se realice de una manera justa.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 7	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Se adoptarán medidas de protección y empoderamiento de los consumidores de manera que cuenten con información e instrumentos adecuados para poder gestionar su demanda, optimizar su consumo y reducir su factura energética.

Asimismo, se dotará a los consumidores vulnerables de mecanismos de protección específicos, mejorando las condiciones del bono social y creando un bono térmico adicional.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Va suponer un impacto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres, al contemplar medidas cuya repercusión recaerá fundamentalmente en estas últimas. Así, se ha incluido entre las circunstancias especiales para la percepción del bono social, a las unidades familiares monoparentales que acrediten que el segundo progenitor no vive en el domicilio. Esto se materializa en un aumento de los umbrales de renta que permitirá que más familias monoparentales, en un 85% integradas por una madre con sus hijos, pueda acceder a la ayuda.

#### Previsión de resultados

Los efectos de la aplicación del Real Decreto van a implicar una mejora en la situación económica de un importante número de mujeres respecto a la situación hasta ahora existente, lo que va a redundar no sólo en el aspecto económico, sino, atendiendo a que se contempla en particular la situación de familias monoparentales, en una mejora de sus posibilidades de empleabilidad y promoción educativa y profesional.

**PROGRAMA 4510A:** Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica

**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.

Dentro de las actividades propias del programa con repercusión en los Presupuestos Generales del Estado está la 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	48	Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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 AGE.

#### Identificación de actuaciones previstas

Como empleador, MITECO debe fomentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo público, en lo que se refiere a los cuerpos de funcionarios adscritos al mismo y cuya selección le corresponde.



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.

En la búsqueda de una mayor agilidad de servicio público, el Ministerio desarrolla el **teletrabajo** como una forma de prestación laboral que se consolida como una herramienta flexible capaz de incrementar la productividad de tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación. En el ámbito de formación en 2018 se incluye una amplia oferta de acciones formativas en formato teleformación (on line, videocolaboración, retransmitidas en “streaming” y en remoto) facilitando el acceso de los trabajadores a la formación y la mejor conciliación de la vida personal y laboral.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Si bien el acceso al empleo público y a un cuerpo concreto de funcionarios viene condicionado por posibles diferencias en cuanto a la mayor o menor incidencia en cada uno de los géneros de la formación especializada exigida para su ingreso, ello no puede implicar que la Administración se desentienda de sus obligaciones para garantizar la igualdad de trato. Por ello, el seguimiento de la información estadística sobre presentación de instancias por sexo en los procesos selectivos, y sobre el número de aprobados, así como la composición paritaria de los órganos de selección para el acceso al empleo público, debe ser una constante.

La distribución actual de efectivos de MITECO por sexo es la siguiente, si bien en la misma sólo figura el personal funcionario de los ámbitos funcionales propios de MITECO y sus OOAA, ya que respecto a los servicios comunes a la fecha actual aún no se ha efectuado la distribución entre los Ministerios de nueva creación:

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
GABINETE Y SECRETARIA DE SECRETARIA DE ESTADO DE ENERGIA	8	2	6
D.G. DE POLITICA ENERGETICA Y MINAS	104	48	56
GABINETE DEL SECRETARIO DE ESTADO DE MEDIO AMBIENTE	23	5	18
DIRECCION GENERAL DEL AGUA	166	86	80
OFICINA ESPAÑOLA DE CAMBIO CLIMATICO	41	17	24
DIRECCION GENERAL DE BIODIVERSIDAD Y CALIDAD AMBIENTAL	161	57	104
DIRECCION GENERAL DE SOSTENIBILIDAD DE LA COSTA Y DEL MAR	86	34	52
PARQUES NACIONALES	109	67	42
IRCM <sup>7</sup>	24	10	14
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL MIÑO-SIL	114	52	62
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL CANTABRICO	163	88	75
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL DUERO	236	131	105
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL TAJO	190	117	73
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL GUADIANA	209	132	77
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL GUADALQUIVIR	256	160	96

<sup>7</sup> Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo alternativo de las Comarcas Mineras

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL SEGURA	186	109	77
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL JUCAR	249	138	111
CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO	329	148	181
MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DEL TAIBILLA	59	39	20
DEMARCACIONES Y SERVICIOS DE COSTAS	319	174	145
AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGIA	1058	696	362
<b>TOTALES</b>	<b>4090</b>	<b>2310</b>	<b>1780</b>

Por otra parte, en el ámbito del extinto MAPAMA, como en cualquier otro Departamento ministerial, se ha venido aplicando la normativa vigente en la Administración del Estado relativa a la **conciliación de la vida familiar y laboral**, incorporando la misma a la gestión ordinaria de sus recursos humanos.

Desde el ejercicio 2013 se vienen desarrollando diversas experiencias con nuevas metodologías de formación utilizando herramientas electrónicas. La asistencia femenina a los cursos “online” y de videocolaboración supera a la masculina.

Por ello, en 2018 en el extinto MAPAMA se ofertaron 16 cursos online, 12 cursos en videocolaboración y un 1 curso en remoto.

Asimismo, en 2018 se continuó con la elaboración de temario de apoyo a la promoción interna, que se completa con una tutorización on line, y con la publicación de documentación disponible para todos los empleados públicos en la Intranet de las jornadas presenciales de diferentes materias.

Con estas medidas se evita que los diferentes roles entre hombre y mujer que aún perviven en nuestra sociedad no constituyan, en modo alguno, un menoscabo en la formación profesional de las empleadas públicas, por lo que, previsiblemente, el catálogo de cursos de formación a distancia será ampliado en 2019 y continuará en esa línea.

En lo que atañe programa de teletrabajo, en el extinto MAPAMA estaba plenamente implantado como nueva forma de organización del trabajo.

Actualmente, participan en el programa de teletrabajo (excluidos los OOAA) 84 empleados del extinto MAPAMA, de los que son **11 hombres y 73 mujeres**

#### Previsión de resultados

En materia de acceso al empleo público existe un campo de mejora que de hecho ya se está produciendo de acuerdo con los datos de las últimas convocatorias, pero que cabe reforzar en el futuro:

APROBADOS POR SEXO CUERPOS DE FUNCIONARIOS ADSCRITOS A MITECO				
Año	Cuerpo	Turno	Hombres	Mujeres
2017	Superior Meteorólogos	Libre	7	0
	Diplomados Meteorología	Libre	13	9
	Diplomados Meteorología	PI	7	3
	Observadores Meteorología	Libre	24	4
	Observadores Meteorología	PI	10	7
2016	Superior Meteorólogos	Libre	7	1
	Superior Meteorólogos	PI	5	1

	Diplomados Meteorología	Libre	7	3
	Diplomados Meteorología	PI	4	4
	Observadores Meteorología	Libre	32	6
	Observadores Meteorología	PI	21	9
	Ingenieros de Minas	Libre	4	2
	Facultativos Superiores OAAA MA	Libre	14	28
	Facultativos Superiores OAAA MA	PI	7	4
	Titulados Grado Medio OAAA MA	Libre	8	11
	Titulados Grado Medio OAAA MA	PI	8	2
	Agentes Medioambientales	Libre	9	1
	Agentes Medioambientales	PI	23	4
2015	Superior Meteorólogos	Libre	3	0
	Superior Meteorólogos	PI	4	1
	Diplomados Meteorología	Libre	7	0
	Diplomados Meteorología	PI	16	2
	Observadores Meteorología	Libre	1	11
	Ingenieros de Minas	Libre	5	1
	Facultativos Superiores OAAA MA	Libre	14	9
	Facultativos Superiores OAAA MA	PI	6	4
	Agentes Medioambientales	PI	11	4
2014	Superior Meteorólogos	Libre	5	0
	Agentes Medioambientales	PI	27	3

En lo que se refiere a medidas de **conciliación**, la continuación en el futuro próximo de las actuaciones referidas debe tomar en consideración, como en cualquier otra actuación, la existencia de un nuevo marco derivado de la creación de MITECO, asumiendo parte de las funciones del extinto MAPAMA, así como las correspondientes a la Secretaría de Estado de Energía. En este sentido, el compromiso de actuación debe venir dado por garantizar el mantenimiento, en el nuevo Ministerio, de las actuaciones que se venían realizando en cada uno de los ámbitos que se integran en el mismo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Se trata además de conseguir que no se generen situaciones diferentes en función de los ámbitos de procedencia.

A estos efectos, se adjunta cuadro con los datos de aplicación de las principales medidas de conciliación, referidos al primer semestre de 2018, referidas al extinto MAPAMA, ya que a la fecha no se dispone de datos desglosados para MITECO.

MEDIDA	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Permiso de paternidad. Concesión de 28 días por nacimiento, adopción o acogida.	14		4		18
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.	2	26		1	29
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	1	5	1		7
Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	1				1
Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida.	5		2		7
Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años		9	5	1	15
Reducción de jornada por razón de guarda legal.		3			3

MEDIDA	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en los que el hijo reciba atención		1			1
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	62	71	14	5	152
Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	1	1			2
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	6	7		1	14
Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad		1			1
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave	1	3			4
Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.		1			1
Teletrabajo.	5	35			39
Traslados por razones de salud.	1	1	2	2	5
Ampliación Jornada de verano por hijos menores de 12 años	14	21	1	1	37
Ampliación Jornada de verano por personas 33% discapacidad		2			2
Adaptación 25% jornada por reincorporación enfermedad		1			1

La introducción de nuevas medidas de conciliación derivadas de las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, y en concreto la posibilidad de generar una bolsa de horas recuperable por motivos de conciliación será aplicada por MITECO, y si bien ello deberá producirse en el marco de las directrices que se determinen con carácter general para la Administración General del Estado, también deberá integrarse en las actuaciones del Ministerio en esta materia, y en el calendario laboral que en su caso se apruebe.

Por otra parte, y vinculada a este objetivo de conciliación, debe recordarse que MITECO, como los demás Ministerio, desarrolla una política **de prevención de riesgos laborales respecto a su personal**, que atañen a varios artículos en la Ley de PRL que estén relacionados con ello: artículos 15.1d (principio de adaptación del puesto), 22 (vigilancia de la salud), 25 (trabajadores especialmente sensibles) y 26 (protección de la maternidad). Las acciones que se llevan a cabo en la práctica para conseguir esta integración, tanto en el Departamento, a través de su Servicio de Prevención, como en los OO.AA. consultados, son las siguientes:

- Evaluación y adaptación, si procede, de puestos de personal especialmente sensible y trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Esta adaptación puede conllevar el cambio temporal de puesto de trabajo, cuando los riesgos a los que se está expuesto/a son importantes.
- Inclusión en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud de la especificación de aquellos puestos que son incompatibles con la situación de embarazo/lactancia o que pueden necesitar una adaptación.
- Oferta de reconocimientos médicos ginecológicos y urológicos, con pruebas específicas a realizar a partir de determinada edad o por criterio médico.
- Información sobre las situaciones de trabajadores especialmente sensibles y trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia: En la sección PRL de la intranet del Departamento existe un apartado específico informativo sobre estas situaciones, donde se incluyen dos Guías sobre maternidad y condiciones

ergonómicas de trabajo y maternidad y protección frente a los riesgos físicos, químicos y biológicos. Asimismo, en el correo de bienvenida de PRL que se envía a trabajadores de nueva incorporación en el Departamento o en un nuevo puesto/centro de trabajo se recuerda esta información y la necesidad de comunicar estas situaciones al Servicio de Prevención para que sean valoradas. (a modo de ejemplo, te adjunto un correo de bienvenida de los que solemos enviar a los trabajadores, para tu conocimiento, ya que veo que tenemos aún pendiente enviarte el tuyo)

- Campañas de promoción de la salud específicas: prevención del cáncer de mama, prevención del cáncer de próstata, prevención del cáncer de colon, campaña sobre la menopausia, etc.
- Propuesta específica de adquisición de equipos de protección individual (EPI) bajo criterios de usabilidad por hombres y mujeres, y por personas situadas en percentiles extremos fuera de la media (el problema es la escasez de fabricantes del sector que ajusten los epi a la morfología específica del cuerpo femenino y del cuerpo masculino fuera de las medidas habituales).

En lo que se refiere al objetivo de Formación, desde un punto de vista de género, con los cursos “online” y de videocolaboración se reducirán los tiempos destinados a la asistencia personal, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional. Además, desde un punto de vista económico, esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas y desde un punto de vista ambiental supondrá un elemento de actuación sostenible.

El trabajo en red 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.

Por último, en 2018 se persigue consolidar definitivamente la tendencia de ejercicios anteriores, de forma que la igualdad de género se constituya en materia habitual en los Planes de Formación anuales.



## **SECCIÓN 24: MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE**

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 331M** Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte
- 332A** Archivos
- 333A** Bibliotecas
- 332B** 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





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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes. Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura. Dirección General de Industrias Culturales y Cooperación. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

En el Programa 144A denominado “Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior”, se integran los siguientes centros gestores:

la Dirección General de Bellas Artes

la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura

la Dirección General de Industrias Culturales y Cooperación

el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

**La Dirección General de Bellas Artes:****A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), Subdirección General adscrita a la Dirección General de Bellas Artes, tiene encomendadas determinadas funciones en el exterior, como 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 Consejo Superior de Investigaciones Científicas, además de 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****Medidas del PEIO 2014-2016**

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	157	Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y Formación profesional.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.

## 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.

### **C) Análisis de 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 2018 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.

## Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Subdirección General del Libro, la Lectura y las Letras Españolas tiene encomendadas las funciones de promover y difundir el libro y las letras españolas, tanto en los países de lengua española como en otras áreas lingüísticas y culturales. Con el fin de asegurar la presencia de la literatura y del libro español en el mundo, coordina y organiza la

participación en las más importantes ferias del libro de carácter internacional, a las que se envía una selección representativa y actualizada de la oferta editorial, organiza exposiciones itinerantes sobre el mundo del libro, y financia la presencia de escritores y otros creadores relacionados con el mundo del libro español en diferentes foros. De entre todas estas medidas, una de las que han demostrado mayor eficacia es la convocatoria de una línea de ayudas en concurrencia competitiva cuya resolución depende de la valoración de una comisión de expertos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.

### Identificación de actuaciones previstas

Medidas para garantizar la paridad en las comisiones de valoración de las subvenciones:

Desde 2010, para poder cumplir el principio de paridad, se pide a las instituciones que proponen representantes para la comisión de valoración de las ayudas a la traducción a lenguas extranjeras, que propongan siempre a un hombre y a una mujer, entre los cuales el Ministerio escoge al que proceda para equilibrar ambos sexos y formar órganos colegiados paritarios. El resultado final, no obstante, puede variar por la no disponibilidad de las personas elegidas en primer lugar.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto en 2017, año de la última reunión celebrada, la distribución por sexos fue: 5 mujeres - 5 hombres.

### Previsión de resultados

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, la distribución por sexos que se prevé para 2019, continuará siendo del 50% mujeres y del 50% varones.

**Dirección General de Industrias Culturales y Cooperación** (Subdirección General Cooperación y Promoción Internacional de la Cultura)

## **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La coordinación y asesoramiento de cuestiones de carácter internacional y cooperación técnica del ámbito competencial del Departamento, sin perjuicio de las competencias de otros Ministerios en la materia.

El ejercicio, en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de las competencias en relación con los organismos internacionales y con la Unión Europea en las materias propias del Departamento no expresamente asignadas a otros órganos directivos.

La participación en la preparación de tratados, convenios y programas de cooperación internacional, bilaterales o multilaterales, dirigidos a promover los intercambios culturales, así como el asesoramiento sobre la participación española en organismos internacionales.

La elaboración y coordinación del Plan de relaciones internacionales del Departamento y el diseño e impulso de la promoción de las industrias culturales de España en el exterior.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte

### Identificación de actuaciones previstas

Medidas para garantizar la paridad en las comisiones de valoración de las subvenciones y premios:

Para poder cumplir el principio de paridad, se pide a las instituciones que propongan representantes para la comisión de valoración de las ayudas, becas y premios que exista una paridad equilibrada entre ambos sexos. El resultado final, no obstante, puede variar por la no disponibilidad de las personas elegidas en primer lugar.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Ayudas y becas de los programas HISPANEX, IBEREX, CULTUREX y FULBRIGHT de 2016 y PREMIO LUSO-ESPAÑOL de 2017.

HISPANEX: 17 varones y 17 mujeres como beneficiarios de 34 ayudas.

IBEREX: 8 varones y 27 mujeres de 35 ayudas.

CULTUREX: 10 mujeres de 10 becas.

FULBRIGHT: 2 varones y 4 mujeres de 6 becas.

PREMIO LUSO-ESPAÑOL 2016-2017: el número total de Jurado 6 miembros, 3 varones y 3 mujeres. El premio se concedió a una mujer.

### Previsión de resultados

A lo largo de 2018 está previsto mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todas las funciones del ámbito internacional de la Subdirección General de Cooperación y Promoción Internacional de la Cultura.

**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 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.). Federación Europea de Jóvenes Orquestas Nacionales (EFNYO), etc.).
- Participación en ferias, congresos y jornadas internacionales dedicadas a las artes escénicas y musicales.
- 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

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.

Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades:
  - Giras y producciones teatrales en el extranjero

- Giras circenses por el 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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones para giras por el extranjero: en 2017 se concedieron 23 ayudas al teatro y al circo a personas físicas, de las cuales 16 (47,82 %) eran mujeres.
- IBERESCENA (convocatoria 2017/2018):
  - De las 33 ayudas concedidas en la modalidad de coproducción de espectáculos de teatro y danza iberoamericanos, 7 correspondieron a mujeres (21,21 %).
  - En la modalidad de festivales y espacios escénicos para la programación de espectáculos, de un total de 13 personas físicas beneficiarias de ayudas, 6 fueron mujeres (46,15 %).

- IBERORQUESTAS, Convocatoria 2018. (Datos hasta julio de 2018)

En los 5 Intercambios Iberoamericanos celebrados hasta julio de 2018 (Costa Rica, Uruguay, El Salvador, Guatemala y Ecuador), de un total de 27 participantes, 16 fueron mujeres (59,25 %) y 11 hombres (40,7%).

- FEDERACIÓN EUROPEA DE JÓVENES ORQUESTAS NACIONALES (Datos hasta julio de 2018)

A través de la EFNYO, de su programa de intercambio MusXchange y de la *Orchestra Network of Europe* (prácticas en orquestas profesionales europeas) se ha permitido a la JONDE por una parte enviar 22 músicos a intercambios con jóvenes orquestas de Francia, Austria, Eslovaquia y Rumanía, y a la Orchestre de Picardie (orquesta profesional francesa), de los cuales 12 son mujeres (54,54%), y recibir 10 músicos que en este período proceden de las jóvenes orquestas de Holanda, Francia, Austria y Portugal, de los cuales 8 son mujeres (80%).

#### 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 331M:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes. Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura. Dirección General de Industrias Culturales y Cooperación. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

**Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios****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.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje 2/ Objetivo 2	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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las 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 e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
Eje 6/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios, este programa se centrará en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de 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 promueve 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 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 se ajusta 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 extinguido Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para 2018 se incluyen 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 prevé 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 tanto en los servicios centrales como en los organismos autónomos adscritos 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, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público negociadas con la parte social.

#### *Acción Social*

En el Plan de Acción Social de 2018 del extinguido Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se mantienen las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a hijos e hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se han mantenido 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 2018 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 del extinguido Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 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 II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

#### *Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas*

Se pretende culminar el proceso de inclusión de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Recursos Humanos y de la Inspección de los Servicios 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 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).

Asimismo, en el articulado de los pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de los contratos de servicios en materia de prevención de riesgos laborales y transporte colectivo de viajeros, se incluyen medidas de igualdad como medidas de desempate para proposiciones iguales. Es decir, en el caso de proposiciones iguales, se establece la preferencia en la adjudicación para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional cuenten con distinciones

o reconocimientos en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres o la acreditación de tener en plantilla un 50% de mujeres.

#### *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 Recursos Humanos y de la Inspección de los Servicios fomentará, en los documentos que se elaboren, y negociados con la parte social, 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 Recursos Humanos y de la Inspección de los Servicios colabora con la Unidad de Igualdad de Género en todas las actuaciones transversales que afectan a las empleadas y los empleados públicos. Específicamente, la Subdirección General de Recursos Humanos y de la Inspección de los Servicios ha iniciado la elaboración de estadísticas de personal desagregadas por sexo del Ministerio y sus organismos adscritos, en el marco de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada Departamental.

### **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 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, en las que variable género está plenamente incorporada, se viene realizando un importante esfuerzo en su revisión e inclusión en las nuevas operaciones o en aquellos casos en los que la información de base no permitía su explotación.

En las encuestas de satisfacción del usuario de los servicios de atención al ciudadano que ha llevado a cabo periódicamente la Oficina de Atención al Ciudadano del extinguido Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se cuenta con la oportuna desagregación de los datos por sexo. En relación con la participación ciudadana en la cuenta de Facebook del Departamento citado se observa que el porcentaje de mujeres que accedían era el doble que el de hombres en los grupos de edad de 18 a 44 años.

Por otra parte, en el ámbito de la extinguida Secretaría de Estado de Cultura, se creó el 8 de marzo de 2018 la **Comisión de igualdad de género en el ámbito de la Cultura**, con el objeto de impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las distintas manifestaciones de la cultura competencia de la Administración General del Estado y en el marco de los Planes Estratégicos tanto de Cultura como de igualdad de oportunidades. En la Comisión están representadas la Administración General del Estado y las asociaciones u organizaciones representativas de las mujeres en distintos ámbitos de la cultura. Se ha

aprobado un Plan de trabajo para 2018 que incluye diversos estudios e informes sobre el tema, así como la elaboración de censos o inventarios de personas expertas en análisis de igualdad de género en la cultura.

#### 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. El resultado de los estudios abordados por la Comisión de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura contribuirá, además, a propiciar la creación y producción artística, así como la representación femenina en las distintas manifestaciones culturales. Asimismo, se espera promocionar con ello el papel de la mujer en las distintas actividades culturales desarrolladas por los distintos Centros Gestores y Organismos dependientes de la Secretaría de estado de Cultura.

#### Unidad de Igualdad de Género del Departamento

##### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Entre los objetivos y funciones de este programa de gasto se encuentran los relacionados con la coordinación de las actuaciones del departamento en materia de igualdad de género y la elaboración de estudios e informe técnicos, así como el asesoramiento y apoyo técnico a las unidades del departamento en dicha materia. Además, la Unidad de igualdad de Género del Departamento servirá de soporte administrativo a la Comisión de igualdad de Género en el ámbito de la Cultura

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la Administración General del estado y sus organismos Públicos.
Eje 2/ Objetivo 2	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 jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 6/ Objetivo 5	159	Realización de un estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres con la oferta cultural existente, de cara a poder introducir las medidas correctoras precisas en relación con los desequilibrios que pudieran existir.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres, el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 5	213	Articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente período y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en el PEIO 2014-2016.
Eje 7/ Objetivo 6	221	Desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales

#### Identificación de actuaciones previstas

- Celebración de Jornadas de difusión y sensibilización en relación con las actuaciones que se están llevando en el Ministerio de Cultura y Deporte y en otros ministerios en materia de igualdad de oportunidades.
- Mantenimiento y actualización de la web y del espacio de igualdad en la intranet sobre igualdad de oportunidades para visibilizar las actuaciones del Ministerio de Cultura y Deporte así como actualización y difusión de folletos y boletines semestrales temáticos de la Unidad de Igualdad.
- Elaboración de monográficos estadísticos, explotando los datos destacados en el espacio web creado como "Igualdad en Cifras".
- Creación de Marcos de Colaboración con otras Instituciones en materia de Igualdad, fomentando los lazos de cooperación y coordinación mutua.
- Celebración de un curso sobre políticas de igualdad destinado al personal del Ministerio de Cultura y Deporte, con contenidos específicos sobre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades así como realización de otras actividades formativas para sensibilizar sobre igualdad de género (en colaboración con la SG de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios)
- Creación del Grupo de Trabajo de Igualdad del Ministerio de Cultura y Deporte dirigido a favorecer marcos de colaboración institucional para promover e impulsar las políticas de igualdad.

- Creación y consolidación de mecanismos ágiles de colaboración para la elaboración de informes periódicos sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas promovidas por el Ministerio de Cultura y Deporte, así como en los presupuestos. Mantenimiento de estos mecanismos para todas las necesidades existentes en materia de planes estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Creación y mantenimiento de un Espacio de Igualdad como página principal web de la UIG, que contiene datos relevantes de las diversas actuaciones del Ministerio, así como un apartado nuevo donde aparecen estadísticas e indicadores referentes a la participación de mujeres y hombres en la Cultura y el Deporte, aprovechando la amplia información estadística elaborada y difundida por el Departamento relativa a sus dos ámbitos.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- **Es necesario organizar** la UIG del Ministerio de Cultura y Deporte, poniendo su trabajo en relación con el conjunto de actuaciones que venían realizándose desde el extinguido MECD. En este sentido se valora la necesidad de crear una sección novedosa y atractiva en la **web del Ministerio de Cultura y Deporte**.
- **Necesidad de mejorar la coordinación y comunicación institucional** para impulsar y mejorar las acciones relacionadas con la Igualdad de Género. Es preciso mantener una visión de conjunto del Departamento, comunicación entre las Unidades implicadas y la UIG, y mecanismos ágiles de recogida de información e interlocución de cara al suministro de información como Departamento a demandas externas.
- **Falta de sistematización, difusión y rentabilización de los programas y acciones** que se vienen realizando en torno a la Igualdad. Se trata de un ámbito con un largo recorrido y actualmente existe un amplio abanico de recursos, premios, programas y materiales que no son en ocasiones lo suficientemente conocidos, ni se interrelacionan.
- **Necesidad de sensibilizar, formar e informar** al personal del Departamento en particular y a la sociedad en general, desde los distintos ámbitos de su competencia
- **Necesidad de generar conocimiento para avanzar en el diagnóstico de la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del Departamento.**

#### Previsión de resultados

- Mejora de la coordinación y la comunicación con las diferentes unidades departamentales a través del Grupo de Trabajo de Igualdad del Ministerio de Cultura y Deporte.
- Difusión de las actuaciones y los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas del Departamento a través de la web.
- Sensibilización del personal del Departamento en materia de igualdad mediante las acciones de formación prevista.

- Ofrecer al personal gestor competente datos actualizados sobre la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del departamento para favorecer el diseño de actuaciones.
- Ofrecer al personal del Departamento información y sensibilización en materia de Igualdad

**PROGRAMA 332A: Archivos**

**CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes**

**El Programa 332A correspondiente a los Archivos de naturaleza Estatal** ofrece el siguiente contenido:

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 817/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura y Deporte y se modifica el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, corresponde a la Subdirección General de los Archivos Estatales, dependiente de la D.G. de Bellas Artes la ejecución de los siguientes fines que tienen repercusión en materia de igualdad de oportunidades:

- La gestión de los archivos históricos generales y del Archivo General de la Administración (archivo intermedio de la AGE), que integran la red de Archivos Estatales con el Centro Documental de la Memoria Histórica, el Centro de Información Documental de Archivos y los dos archivos centrales del Departamento ministerial, todos ellos de titularidad y gestión estatal adscritos al Departamento, con una plantilla actual de trescientos treinta y nueve empleados públicos.
- La creación, dotación y fomento de los archivos de titularidad estatal.
- El asesoramiento respecto de los archivos de titularidad estatal dependientes de otros Ministerios.
- La coordinación del Sistema Español de Archivos.
- El fomento de la conservación del patrimonio documental y su promoción y difusión nacional e internacional.
- La planificación, desarrollo y mantenimiento del Archivo Central del Departamento ministerial.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 4	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios laborales, las guarderías y otros servicios de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales rurales o urbanos.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).

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.
  - Grupos de Trabajo del Consejo de Cooperación Archivística.

En relación con la difusión del patrimonio documental y la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura, se puede destacar:

- 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.
- Fomento de la difusión en las redes sociales de las actividades culturales relacionadas con la igualdad de género organizadas por los Archivos Estatales.
- Creación en PARES de Autoridades Archivísticas y Puntos de Acceso que faciliten una mejor recuperación de la información documental de los Archivos Estatales a través de Internet sobre el papel de las mujeres en las distintas épocas de la Historia de España.
- Creación del micrositio Web “Archiveras: Pioneras de la Administración” <https://bit.ly/2oNnDPA>
- Creación del micrositio Web “Exiliadas, feministas, políticas, sinsombrero y... escritoras” <https://bit.ly/2kTo5Mz>
- Conferencia del Dr. Jesús Baigorri Jalón “Las intérpretes que vinieron del frío: : Rusas en la Guerra Civil Española (1936-1939)” en el Centro Documental de la Memoria Histórica el 6 de marzo de 2018.
- Pieza del Mes de marzo de 2018 del Archivo Histórico Nacional, Arte, exilio y memoria: Recordando a Elvira Gascón” dedicado a la pintora soriana exiliada en México.
- 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.

### **C) Análisis de 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 conciliación familiar.
- 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 la actualización del 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 y medios, restauradores, informáticos, digitalizadores, personal auxiliar, etc.).

Generar una cultura y un clima de respeto a las políticas de género y de igualdad en el seno de la organización y en los diferentes Archivos Estatales.

Otros resultados:

- Informe estadístico que muestre la evolución de asistentes y visitas a los Archivos Estatales y a las conferencias y exposiciones organizadas por éstos.
- Informe de las solicitudes de licencias de reproducción de documentos y de las colaboraciones institucionales.

#### **PROGRAMA 332B: Bibliotecas**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura y Biblioteca Nacional de España

El **Programa 332B de Bibliotecas** abarca los contenidos elaborados por unidades tales como la Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria y la Biblioteca Nacional de España.

#### **Subdirección General de 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.

### Identificación de actuaciones previstas

- 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 la Administración del Estado.
- Apoyar el desarrollo de bibliotecas digitales.
- Continuar con 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.
- Los nombramientos de las comisiones de valoración de las ayudas y los tribunales de los procesos selectivos se ajustarán al principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres previsto en la normativa vigente en la materia.
- En las designaciones de los/las docentes que imparten los cursos de formación con Iberoamérica se tienen en cuenta los criterios de igualdad de género.

## 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 del Libro y Fomento de la Lectura, 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 la actividad profesional bibliotecaria, la SGCB no ejecuta programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial ya que el sector cuenta con una mayoría de mujeres ejerciendo funciones de carácter técnico y directivo. De hecho, en la actualidad, los puestos de más responsabilidad en esta unidad esta desempeñados en su mayoría por mujeres, siendo extrapolable esta situación a otras administraciones públicas y al propio servicio de biblioteca. 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.

## **Biblioteca Nacional de España**

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España, las actividades propias del programa se corresponden con los fines esenciales de la Institución y las funciones a través de los que los desarrolla, en su calidad de centro depositario del patrimonio bibliográfico y documental español que se produce en cualquier tipo de soporte o medio. Tiene como misión reunir, catalogar, conservar, incrementar, gestionar, difundir y transmitir, en cumplimiento de sus fines, el patrimonio bibliográfico y documental español y sobre España publicado en el extranjero, como fuente de conocimiento para toda la sociedad española e internacional, garantizando su integridad y facilitando el acceso al mismo a toda la ciudadanía y a las generaciones futuras.

Según lo establecido en el artículo 3 de la anteriormente citada Ley 1/2015, los fines esenciales de la Biblioteca Nacional de España y las funciones a través de los que los desarrolla son los siguientes:

1. Reunir, describir y garantizar la protección, enriquecimiento, conservación y transmisión del patrimonio bibliográfico y documental, tanto el producido en el Estado español, como el generado sobre sus diferentes culturas:
  - Actuar como centro depositario y de conservación de la producción cultural española en cualquier soporte.
  - Catalogar y describir las colecciones físicas y digitales de tal manera que quede garantizado el acceso y la recuperación de toda la información sobre el patrimonio bibliográfico y documental.
  - Elaborar la bibliografía del Estado español de manera que sirva como instrumento de referencia actualizada para el control bibliográfico.
  - Incrementar sus colecciones, especialmente aquellas de mayor valor y significado para el patrimonio bibliográfico y documental.
  - Garantizar la conservación de sus colecciones a través de la realización de los planes de preservación necesarios y las medidas de seguridad oportunas.
  - Recoger, preservar y conservar los contenidos digitales sobre las culturas españolas.
2. Garantizar el acceso y la difusión de sus colecciones con el fin de fomentar su utilización, como medio de enriquecimiento cultural, social y económico:
  - a) Fomentar la investigación científica sobre las diferentes culturas del Estado español.
  - b) Desarrollar una política activa de digitalización de sus colecciones para garantizar su preservación.
  - c) Desarrollar una programación de exposiciones y actividades culturales que cumplan con el objetivo de difundir el valor de sus colecciones.
  - d) Impulsar y apoyar programas de investigación tendentes a la generación de conocimiento sobre sus colecciones.
3. Promover y desarrollar políticas bibliotecarias en relación con el patrimonio bibliográfico y documental del Estado español:
  - a) Ejercer de centro de referencia en el ámbito de la normativa técnica bibliotecaria,
  - b) Participar activamente en foros, federaciones, fundaciones, colegios, asociaciones y otras organizaciones profesionales.
  - c) Fomentar y colaborar en programas de formación vinculados con la profesión bibliotecaria y con las ciencias de la documentación.
  - d) Impulsar y colaborar en la creación de catálogos bibliográficos y bases de datos colectivas, así como en la unificación de bibliotecas y repositorios digitales.
  - e) 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte, de tal forma que, con carácter general.
	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.

### Identificación de actuaciones previstas

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.
- Impartición de cursos en materia de igualdad en 2017
- 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 de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Más allá del respeto y fomento, con carácter general, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los ejes de actuación, objetivos y medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) anteriormente relacionados, 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 su personal propio 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 410 personas que componen la plantilla fija de la Biblioteca Nacional de España, 250 son mujeres y 160 son hombres, representando el 60,58 % y el 39,25 %, respectivamente. Por otro lado, la presencia de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad es mayoritaria, representado un 71,13 %, frente al 28,87 % de la participación masculina en esos mismos puestos.

En relación a los órganos rectores de la Biblioteca Nacional de España, señalados en el artículo 4 de la citada Ley 1/2015, se recoge a continuación su composición desagregada por sexos:

- La Presidencia corresponde a quien sea titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: En la actualidad desempeñada por 1 hombre; El Real Patronato: Según lo dispuesto en el artículo 6 de la citada Ley 1/2005 está integrado por un mínimo de diecisiete vocales y un máximo de treinta, de los que 21 son hombres y 8 son mujeres, once de los cuales tendrán el carácter de natos conforme al Estatuto regulador de la Biblioteca Nacional de España; La Dirección, que tendrá categoría de director/a general: En la actualidad desempeñada por 1 mujer; Por su parte los órganos consultivos de la Biblioteca Nacional de España son: (El Consejo de Dirección: Compuesto por 26 personas, de las que 16 son mujeres (61,54 %) y 10 son hombres (38,46 %) y el Comité Científico cuya composición es de diez miembros aunque todavía no está definido su composición.

Hasta la fecha se han realizado 4 nombramientos de bibliotecarios eméritos, siendo 3 mujeres y 1 hombre. Durante el año pasado se han producido un total de 48 nuevas

incorporaciones de las que 31 corresponden a mujeres y 17 a hombres, 36 de personal funcionario de las que 24 (66,67 %) corresponden a mujeres y 12 (33,33 %) fueron hombres y 12 incorporaciones de personal laboral fijo, 7 fueron mujeres (58,34 %) y 5 fueron hombres (41,66 %). El total de personal laboral eventual contratado por la Biblioteca Nacional de España durante el año pasado fue de 33 personas, de las que 26 fueron mujeres (78,79 %) y 7 fueron hombres (21,21 %).

#### Previsión de resultados

A lo largo de 2018 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, en especial en aquellos órganos en los que la presencia de ambos sexos aún no es equilibrada. 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 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 través de la divulgación de la presencia femenina en la creación artística, en especial en el ámbito literario. A lo largo de 2016 y 2017 se ha realizado una convocatoria de teletrabajo (2016-2017) desarrollado por la Biblioteca Nacional de España en el que han participado 5 empleados (4 mujeres y 1 hombre). A lo largo de este año se tiene previsto realizar otra convocatoria de teletrabajo.

#### **PROGRAMA 333A: Museos**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes (SG de Museos Estatales) y Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía

El **Programa 333A de Museos** comprende tanto la Dirección General de Bellas Artes como el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

#### **Dirección General de Bellas Artes**

##### **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:

- 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. En el marco de esta Red Digital 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. La investigación nos permite conocer la representación de mujeres y hombre entre los visitantes de los museos.

- Mejora de las Infraestructuras, 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Continuidad 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 y de sus actividades, 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 y contribuir a crear una conciencia social de repulsa hacia la desigualdad, discriminación y violencia de género; Difundir el arte creado por las mujeres a través de la organización de exposiciones y otras actividades; 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.**

## **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 “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 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.

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, aunque 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. La incorporación al estudio del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, también corroboró la tesis que avala una mayor participación de las mujeres al llegar al 53,2 %, 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 inciden en la mayor presencia femenina entre su público, notable en algunos casos como el del Museo del Romanticismo (64,1 %). Aunque en los demás esa diferencia es menos visible: en el Museo Cerralbo (56,2 %), en el Museo del Greco (51,5 %), y en el Museo de la Fundación Lázaro Galdiano (54,8 %).

Con relación a la medida Desarrollo del proyecto Patrimonio en Femenino, incluida en el tercer eje (dedicado a la Formación, información y sensibilización) del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, el día 8 de marzo de 2016 se publicó y presentó, en el Museo de América, el catálogo en línea “La memoria femenina: mujeres en la historia, historia de mujeres”, sexta edición del proyecto Patrimonio en Femenino. En esta ocasión, se contó con la colaboración del programa Ibermuseos, para estimular la participación de países iberoamericanos en el proyecto que, desde el año 2011, ha sido coordinado por la Subdirección General de Museos Estatales en el marco de la Red Digital de Colecciones de Museos de España, CER.ES. En él han participado 81 instituciones culturales de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, México, Portugal y Uruguay.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, han sido numerosos los museos que se sumaron para conmemorar ese día y visibilizar a las mujeres a través de las más diversas actividades. Entre ellas destacamos las siguientes:

- El Curso “Sexualidades, géneros y culturas: miradas desde la antropología” del Museo Nacional de Antropología. La antropología de género fue la protagonista de esta edición del curso. uno de los campos más prolífico de la antropología que engloba investigaciones sobre relaciones de género, mujer y feminismo, masculinidades, y diversidad sexual y afectiva, entre otras.
- La semana temática “Ser mujeres en Roma” del Museo Nacional de Arte Romano donde desde la reflexión del pasado pretendemos mejorar el presente de la sociedad y la evolución de la situación de la mujer desde una óptica transversal. Se incluyen en esta Semana un amplio abanico de actividades, dirigidas a todos los públicos que incluyó visitas temáticas, veladas teatralizadas “Nacidas para el Poder o cuentacuentos Diosas del Olimpo
- El Museo Arqueológico Nacional organizó diversas actividades con motivo del Día Internacional de la Mujer, desde la visita guiada “La mujer en la historia”, la recreación histórica: Las edades de la mujer en Roma hasta la jornada de edición en Wikipedia “Mujeres y Arqueología”.

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. Estos criterios se están aplicando en el proceso de renovación museográfica.

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 los puestos directivos, las mujeres tienen una representación superior en los puestos de dirección de los museos estatales: nueve de los quince museos estatales de gestión directa con plaza de director de la Dirección General de Bellas Artes, 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, cuatro 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, 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 que el porcentaje resultante de las mujeres trabajadoras en museos se sitúa alrededor del 70 %. 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.

#### Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de las mujeres en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. 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 a través de las colecciones y concienciar acerca de las condiciones de desigualdad que aún perduran en las sociedades del presente.

#### **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.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	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.
Eje 6/ Objetivo 3	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.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 7/ Objetivo 1	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.

### Identificación de actuaciones previstas

#### **Danza**

#### Ciclo Manyone: 16 y 17 de enero 2019

Artistas: Alma Soderbergh (Suecia), Sarah Vahee (Bélgica), Mette Edvarsen (Dinamarca), Juan Domínguez (España-Alemania)

#### Lucinda Childs Early Works: 23 y 24 de febrero 2019

Artistas: Ruth Childs y Lucinda Childs. La sobrina de Lucinda Childs, Ruth Childs, ha heredado los derechos de reproducción de las piezas tempranas creadas por la reconocida coreógrafa americana, que formara parte de la Judson Dance Theatre, estableciendo un nuevo modo de relación entre la danza, el minimalismo y el arte actual.

#### **Taller**

#### Mette Edvarsen (Dinamarca): 18, 19 y 20 de enero 2019

Se trata de la primera edición de un ciclo que se pretende continúe cada año, y que reúna "constelaciones" de artistas que, trabajando desde la coreografía actual, conecten a través de conceptos, modos de hacer y de relacionarse con la producción de sentido y la producción en el ámbito del arte. En sus trabajos puede leerse un cuestionamiento desde el lenguaje de las identidades y de las estructuras de poder.

En 2019 se muestran piezas de 4 coreógrafos internacionales, que bajo el nombre de Manyone, buscan apoyarse mutuamente en sus procesos. Sus trabajos se encuentran en el interés por la relación entre gesto y palabra, entre realidad y ficción. Cada artista aborda de manera diferente la relación con el lenguaje, desde el uso directo de la palabra para construir conceptos y variables a partir de la repetición, como la escritura narrativa que combina documentación y ficción, tratando de alterar la percepción de quien escucha, hasta la voz como elemento material del cuerpo, cuando es despojada de su utilización en el habla.

Ruth Childs: 21 y 22 de febrero 2019

Dos mujeres coreógrafas de distintas generaciones, que trabajan en torno al legado corporal de la danza, siendo una de ellas considerada pionera de la danza minimalista a nivel internacional.

### Apoyo a la Romería de los Voltios

La Romería de los Voltios es una celebración popular organizada colectivamente por agrupaciones dedicadas a la ocupación festiva del espacio público como mediante el baile. Surge como la celebración del aniversario de la "ocupación" festiva de una rotonda el 29 de julio de 2015. En cuanto a su relación con la mujer o el colectivo LGTB, La Romería siempre ha prestado especial atención con este tema. Este año tendrá 3 pregonerxs: una personas trans, una mujer y un hombre que buscarán atender a las cuestiones de identidad y género relacionadas con el urbanismo y el baile.

## **Educación**

### Programas educativos específicos.

De manera constante, el MNCARS viene desarrollando visitas comentadas y actividades destinadas a distintos públicos con el objetivo de visibilizar el papel histórico y social de las mujeres en las primeras décadas del siglo XX, analizando tanto los estereotipos femeninos que quedaron reflejados en el arte del momento como su labor creadora realizada en el seno de las vanguardias, invitando a cuestionar desde una perspectiva feminista las implicaciones del hecho artístico en cuestiones de género. Reivindicar la producción de las mujeres artistas es uno de los ejes sobre los que se desarrollan estos itinerarios, haciendo patentes brechas que aún existen a muchos niveles en nuestra sociedad.

### **Itinerarios por la Colección del Museo Reina Sofía**

#### *Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias. Actividad permanente.*

Recorrido comentado semanal en horario gratuito para público general, dirigido también a colectivos y asociaciones civiles que trabajan con grupos en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión, a comunidades migrantes con posibilidad de traducción al árabe, francés, wolof y bengalí, y a personas sordas o con resto auditivo con intérprete de lengua de signos, LSE.

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.

La visita *Feminismo* recorre los espacios de la Colección dedicados a las vanguardias históricas y cuestiona el papel y la visibilidad de la mujer en la Historia del Arte a través del análisis de la mujer 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, considerar críticamente las imágenes de dominación masculina 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 Bellme y creadoras como Maruja Mallo, Germaine Dulac, Dora Maar, Sonia Delaunay o Ángeles Santos.

#### Mujeres en vanguardia

Recorridos comentados dirigidos sobre todo a alumnos de 3º y 4º de ESO, y Bachillerato que se realizan de octubre a junio todos los días de lunes a viernes en distintos horarios. Este recorrido se incorpora a la oferta para la comunidad educativa a partir de 2018.

#### **Centro de Estudios**

La perspectiva feminista es crucial dentro de las líneas de trabajo que se impulsan desde el Centro de Estudios, tanto en actividades de investigación como de formación y debate. En ese marco se pueden mencionar las siguientes iniciativas:

#### Voces situadas. Nuevos feminismos

*Identidades, culturas y prácticas artísticas en los feminismos del presente.* Espacio de reflexión y articulación entre distintas posiciones de enunciación activas hoy en la ciudad de Madrid, iniciado a partir de un encuentro en el que se propuso un recorrido por los debates en torno a los distintos feminismos actuales surgidos desde identidades diversas y hasta ahora poco visibilizados. Se aborda cómo sus formas de organización se sitúan en relación con el arte y la cultura, y cómo sus modos de hacer son interpelados a partir de dimensiones como la violencia, los cuerpos, el lenguaje, las identidades, la raza o las fronteras. Activistas y artistas que militan en iniciativas diversas e intergeneracionales atravesadas por el feminismo, abordan cuestiones como los mecanismos de visibilización de la violencia, la potencia de las redes de apoyo y cuidado o las nuevas estrategias de empoderamiento, ¿cómo se sitúan las identidades, la/s cultura/s y el arte en los debates feministas del presente?, ¿cómo se articulan los múltiples lugares de conocimiento y experiencia?, ¿qué nuevas luces y enfoques surgen en torno a la subalternidad y al poder desde las luchas antirracistas?, ¿qué estrategias y qué nuevos retos proponen al feminismo las posiciones identitarias? A partir de estas preguntas y puntos de partida se pretende impulsar una reflexión colectiva acerca de los desafíos a los que se enfrentan los feminismos hoy en día.

#### Serie Re-Visiones y Cátedra permanente Aníbal Quijano.

Tanto desde el Ciclo Re-Visiones que nace con la intención de generar un espacio catalizador de masa crítica a partir de un foro de debate y pensamiento en el que invitados nacionales e internacionales (historiadores, artistas, filósofos, intelectuales, activistas, etc.) favorecerán, desde sus saberes y trayectorias, la articulación de nuevas ideas para abordar

las complejidades del arte y la sociedad contemporáneas; como desde la Cátedra, constituida en homenaje al recientemente fallecido pensador peruano, Aníbal Quijano, que abordará una línea de investigación específica sobre la colonialidad del poder y la colonialidad del saber, se abordará una de las ideas-fuerza del Centro de Estudios: **Feminismos y Colonialidad** .

#### Foro de pensamiento situado.

Ante la percepción de que se ha abierto un nuevo ciclo histórico que requiere repensar las categorías y parámetros desde los que asimos las nuevas realidades, se propone seguir convocando mesas de diálogo abiertas, tanto con los colectivos y agentes implicados en feminismo y cultura (Asociación de Mujeres Cineastas, Liga de Mujeres Profesionales del Teatro, Asociación de Mujeres en la Música, Mujeres en las Artes Visuales, Ellas Crean, Clásicas y Modernas, La Caja de Pandora, Observatorio Nacional de Igualdad en la Cultura) como con aquellos ligados al activismo (Fundación de los Comunes, Feminismos antirracistas y decoloniales...), en las que se discutan a muchas voces los distintos problemas que puedan emerger dentro y fuera del museo. El museo cuestionado como agente productor y receptor de conocimiento.

#### El museo revisado.

En diálogo con las mesas descritas, se analizarán las dinámicas del propio museo: división sexual del trabajo, reparto del poder, feminización de tareas y cargos... Reflexionar sobre qué, quién, cómo se hace. Revisiones cuantitativas de fondos, de la colección expuesta, de las exposiciones. Examinar los contenidos de la programación y de la página web. Proponer desde la diversidad, más allá del eje paritario, miradas múltiples e integrales que incluyan otras subjetividades y abarquen todos los aspectos del museo.

#### **Política editorial**

Versus es el título de una serie de publicaciones que el MNCARS lanzará a partir de este año, y que intenta ampliar en formato editorial los debates que tienen lugar en el Museo. Se trata de documentar y extender algunas posiciones críticas, herramientas políticas y poéticas que ocurren en el Museo, tanto a partir de su colección y exposiciones, como de sus programas públicos y Centro de Estudios, contando con la colaboración de una heterogénea red de agentes y colectivos, grupos de investigación, movimientos sociales y universidades, donde se incluye el grupo de debate Voces situadas. Nuevos feminismos, entre muchas autoras previstas en la serie.

#### **Museo en Red**

En el marco de la constelación europea de museos de arte contemporáneo, **L'Internationale**, y en la línea de investigación Politics of Life and Death destacamos las siguientes publicaciones electrónicas: La calle feminista: del 3 de junio al 8 de marzo por María Pía López; Aquel 8 de marzo en que las mujeres dijeron basta por Yayo Herrero; A New Feminist Wave? por María Eugenia Rodríguez Palop; Feminism: possibilities for knowing, doing and existing, una conversación entre The Otolith Group and Annie Fletcher; Defiance of Amphibians: Neology as an Act of Alienation por Sarp Özer.

#### **C) Análisis de 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). Este año se suma un nuevo recorrido en clave feminista por la colección, destinado a alumnos de 3º y 4º ESO y Bachillerato, titulado “Mujeres en vanguardia”.

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, ulàlia Valldosera, Nancy Spero o Lara Almarcegui, entre muchas otras. Asimismo, una perspectiva feminista no solo visibiliza las producciones hechas por mujeres, sino que interroga en clave antipatriarcal las producciones artísticas y los procesos históricos en que se inscriben.

El movimiento de mujeres es un indiscutible actor protagónico de la escena contemporánea y sus demandas e interpelaciones llevan a desarticular tanto el sentido común hegemónico en cuanto al devenir histórico como el relato canónico del arte. El Museo se siente absolutamente comprometido en esta ardua y necesaria tarea colectiva.

El Museo continúa promoviendo y visibilizando el trabajo de las mujeres artistas en todos los ámbitos de la creación contemporánea a través de su programa de actividades culturales.

#### Previsión de resultados

Con respecto al itinerario Feminismo, a nivel cuantitativo, se espera conseguir una asistencia que siga cubriendo a diario el aforo total, hasta 25 personas.

En cuanto al lanzamiento de las visitas “Mujeres en vanguardia” destinadas a público escolar, se prevé una recepción entusiasta de la propuesta.

Se prevé una importante afluencia de público para todas las actividades programadas para el día internacional de la mujer, así como la articulación de las luchas feministas con las de la disidencia sexual, durante la semana LGTBIQ+.

Se espera asimismo en términos cualitativos la conformación y consolidación sostenida en el tiempo de una activa comunidad en torno a la línea de investigación sobre feminismos, activismos y nuevos movimientos sociales, impulsada desde el Centro de Estudios, que se manifieste en la articulación y puesta en común de diversas iniciativas de visibilización y debate. Asimismo, se impulsarán programas culturales específicos (como ciclos de cine, conferencias, seminarios, artes en vivo) que contribuyan a ganar en la visibilización de la cuestión de género ante diversas audiencias.

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. Este programa permanente, ha seguido durante el 2016, con más del 80 % de asistencia en casi todas las sesiones y se prevé que se mantenga o aumente. Se prevé una importante afluencia de público para todas las actividades programadas.

**PROGRAMA 333B:** Exposiciones

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes

La Dirección General de Bellas Artes en el **Programa 333B de Exposiciones** expone los siguientes contenidos:

#### **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.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo.5	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.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.
	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.

### 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.
- Favorecer los proyectos expositivos y otras iniciativas culturales de comisarias e investigadoras, colaborando en la creación una perspectiva femenina y variada en la investigación del arte contemporáneo.
- Promover la presencia de mujeres artistas, como ponentes y alumnas, en los talleres y actividades de formación organizados por la Subdirección.
- 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.

## C) Análisis de 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 los últimos años, consciente de esta situación, la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes ha iniciado un programa de actividades, entre las que destacan

significativamente las exposiciones, enfocadas a visibilizar la actividad de las artistas españolas, favorecer los proyectos de comisarias e investigadoras, incidir la perspectiva de género a través de la producción artística e intelectual y XXXX.

Exposiciones protagonizadas por mujeres artistas en 2018:

- Ocupante de Grimanesa Amorós
- La antropología de los sentimientos de Isabel Muñoz.
- Carmen / Shakespeare (Presagios del deseo), del artista Francisco Ruiz de Infante y la coreógrafa y artista visual Olga Mesa
- Próxima B, de Clara Montoya
- Double vision de Pilar Millán y Chiharu Shiota,
- Una mirada insumisa, de Pilar Albarracín
- Mapping Active Fire Data (MAFD) de Esther Pizarro

Exposiciones colectivas con participación de mujeres artistas

- Tentativas para agotar un espacio expositivo (Belén Rodríguez, Irma Álvarez-Laviada, , Patricia Esquivias...)
- Escala 1:1. Una Reflexión sobre la Escala en la Arquitectura y la Obra de Arte (Helena Almeida, Teresa Braula Reis, Ângela Ferreira, Fernanda Fragateiro...)
- En plan travesti (Ouka LEELE, Cristina García Rodero, Colita...)
- Empate. It's a tie (Cristina de Middel, Miren Pastor, Sara Birds, Pilar Franco...)

Exposiciones centradas en la problemática de género

- La antropología de los sentimientos
- Carmen / Shakespeare (Presagios del deseo),
- En plan travesti
- Juan Hidalgo. Antología

Exposiciones comisariadas por mujeres

- La antropología de los sentimientos: François Cheval y Audrey Hoareau
- Escala 1:1. Una Reflexión sobre la Escala en la Arquitectura y la Obra de Arte: Verónica de Mello
- Entre artistas. Jean Marie del Moral: María Toral

Cursos y talleres, organizados por comisarias e investigadoras

- Curso de comisariado. Dirigido por Emma Brasó
- A ver si nos aclaramos...Performance. Dirigido por Nerea Ubieto

Por otra parte, la Subdirección General de Promoción de Bellas Artes ha participado en la Bienal Miradas de Mujer 2018, que busca configurar una red de vertebración y difusión de actividades que, bajo una perspectiva de género, se lleven a cabo en el ámbito de las artes visuales, y así darles mayor visibilidad y efectividad; promover la idea de que la diversidad de género, como la diversidad cultural, contribuye a enriquecer, y no a disminuir o entrar en conflicto con la excelencia en el ámbito del arte, la cultura y la educación; establecer conexiones y colaboraciones con instituciones, asociaciones o colectivos sociales que compartan los criterios de igualdad; y mostrar el potencial de la creatividad femenina.

Otro proyecto que da visibilidad a las creadoras es Oral memories, una herramienta que recoge entrevistas a artistas emergentes y de media carrera españoles en la que explican sus planteamientos estéticos. Un 37% de los videos subidos a esta plataforma están protagonizados por mujeres artistas y el objetivo es que este porcentaje ascienda.

Una de las actividades en las que está centrando su actividad la Subdirección General de Promoción de Bellas Artes es Tabacalera Educa un programa educativa destinado a niños y adolescentes que busca la formación en arte contemporáneo de las generaciones más jóvenes, a través de un aprendizaje crítico y alternativo a los modelos tradicionales de transmisión del conocimiento. En todos los talleres programados se busca en todo caso una perspectiva de género a la hora de enfocar la información transmitida, siendo uno de los contenidos transversales que da unidad al programa.

Otra actividad importante de esta Subdirección General es la organización de los Premios Nacionales de Bellas Artes de Artes Plásticas, Fotografía y Moda, así como el Premio Velázquez de las Artes plásticas, el galardón más importante y prestigioso otorgado en nuestro país en este campo. La paridad es una exigencia en la composición de los jurados, siendo obligatorio que uno de sus componentes sea propuesto por un centro o departamento académico dedicado a la investigación desde la perspectiva de género. En la última edición, fueron mujeres todas las premiadas: Ángela de la Cruz, Premio Nacional de Artes Plásticas, Crisitina de Middel, Premio Nacional de Fotografía; Agatha Ruiz de la Prada, Premio Nacional de Diseño de Moda y Concha Jerez, Premio Velázquez a las artes Plásticas.

Si bien 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 2018 el 64% de las exposiciones individuales han sido de creadoras.

#### Previsión de resultados

Se prevé continuar incrementando la presencia de la mujer en las actividades de la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes, 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. Entre las exposiciones que ya están programadas para el año 2019 destacan una retrospectiva de la fotógrafa Cristina de Middel, Premio Nacional de Fotografía 2017, y proyectos de Farideh Lashai, Ana Teresa Ortega o Paula Rubio Infante. En la programación de 2018 participarán como comisarias Nekane Aramburu, Pepa Bueno o Paloma Martín Llopis.

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.

La utilización de la obra de arte como vehículo de reflexión sobre la problemática de género será uno de los ejes de actuación de esta Subdirección General en el próximo ejercicio, especialmente a través del programa Tabacalera Educa.

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.

Asimismo, en la composición de los jurados para la concesión de los Premios Nacionales gestionados desde la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes se mantendrá la paridad entre mujeres y hombres.

**PROGRAMA 334A:** Promoción y cooperación cultural.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industrias Culturales

El **Programa 334A de Promoción y Cooperación Cultural** en su unidad de Dirección General de Industrias Culturales (SG de Industrias Culturales y Mecenazgo), detalla los siguientes contenidos:

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

- Los objetivos generales de este programa son la puesta en marcha de las políticas de promoción y cooperación cultural en el exterior y dentro del propio Estado Español. El fomento de proyectos culturales de ámbito suprarregional en colaboración con otras Administraciones, la dinamización de redes de colaboración en torno a la innovación en cultura y el asesoramiento a los operadores culturales con el fin de facilitarles el acceso a los programas de ayudas europeos.
- 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 redes, órganos de colaboración y 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**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.
	158	Desarrollo de nuevos indicadores que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad.

### Identificación de actuaciones previstas

En el ejercicio 2018, la Dirección General de Industrias Culturales, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334<sup>a</sup>, 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 Cultura y Deporte.

- 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. Se apoyarán proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural, o dirigidos a la mujer.

### **C) Análisis de 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 referente 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 del Libro y Fomento de la Lectura

En el **Programa 334B de Promoción del Libro y Publicaciones Culturales**, la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura comprende los siguientes contenidos:

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura, a través de este programa, que se ejecuta íntegramente por la Subdirección General del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, tienen encomendadas las siguientes funciones: a) La promoción y difusión nacional de las letras españolas; b) La realización de campañas de fomento de la lectura; c) La promoción del libro y las revistas culturales mediante ayudas a la edición y a la participación en ferias y exposiciones de carácter nacional; d) El estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria del libro en general; y e) La promoción y ayuda a la creación literaria y a la traducción, mediante la convocatoria y concesión de premios y cualquier otro tipo de estímulos.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio Cultura y Deporte.

Identificación de actuaciones previstas

Medidas para garantizar la paridad en los Jurados de los Premios Nacionales, Premio Cervantes y otros premios, gestionados por la Subdirección General de Promoción del Libro, a Lectura y las Letras Españolas, así como en las comisiones de valoración de las subvenciones:

Desde 2010, para poder cumplir el principio de paridad, se pide a las instituciones que proponen representantes tanto para las comisiones de valoración de las ayudas como para los jurados de los distintos premios que propongan siempre a un hombre y a una mujer, entre los cuales el Ministerio escoge al que proceda para equilibrar ambos sexos y formar órganos colegiados paritarios. El resultado final, no obstante, puede variar por la no disponibilidad de las personas elegidas en primer lugar.

En el caso de los Premios Nacionales, se ha cumplido con lo dispuesto por la Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, que establece que formará 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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, la distribución por sexos de las últimas reuniones realizadas fue la siguiente:

Año 2017:

- En el conjunto de los Jurados de los 15 Premios Nacionales que se gestionan en el ámbito del Libro y Fomento de la Lectura: 97 mujeres y 121 hombres.
- En el Jurado del Premio de Literatura en Lengua Castellana Miguel de Cervantes: 6 mujeres y 7 hombres.
- En los jurados de los premios que se otorgan por concurso (libros mejor editados y mejores encuadernaciones artísticas): 9 mujeres y 11 hombres.
- En las Comisiones de Valoración de Subvenciones de 2017: 28 mujeres y 30 hombres.

Por lo que se refiere al año 2018, hasta el mes de julio de 2018 en los jurados de los premios que se otorgan por concurso se ha celebrado el del premio a los libros mejor editados, con 5 mujeres y 4 hombres.

Por su parte, en el caso de las Comisiones de Valoración de Subvenciones hasta dicha fecha celebradas, la de ayudas a Revistas contó con una mayoría de 8 mujeres frente a 5 hombres y, en el ámbito de ayudas para la promoción de la Lectura, la proporción fue de 7 mujeres frente a 3 hombres.

#### Previsión de resultados

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, la distribución por sexos que se espera para 2019 será del 50% mujeres y del 50% varones.

**PROGRAMA 334C:** Fomento de las industrias culturales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industrias Culturales.

El Programa **334 C de Fomento de las Industrias Culturales** desde la Dirección General de Industrias Culturales desarrolla los contenidos siguientes:

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Dirección General de Industrias Culturales, 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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Convocatoria de la línea de ayuda para la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas mediante proyectos digitales y tecnológicos. 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. 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.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo que se refiere a las ayudas para la modernización de las industrias culturales, 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

El Programa **335A de Música y Danza** desde el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música expone lo siguiente:

#### **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
  - Semana de Música Religiosa de Cuenca.
  - Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU).
  - Palau de la Música Catalana.
  - Fundación Cante de las Minas.
  - Fundación Pau Casals
- 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**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.
	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.

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.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. En el año 2017 se concedieron 23 ayudas a compositores a través de 18 entidades, de las cuales 4 eran mujeres (17,40%).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2017-2018), entre las que cabe destacar:
  - Centro Nacional De Difusión Musical: 326 mujeres entre cantantes, intérpretes, directoras, compositoras e integrantes de conferencias y seminarios (de un total de 390 actividades). El 18/11/17 Tuvo lugar, en el Gran Teatro Falla de Cádiz, un Taller de mujeres compositoras: Carpe Diem. Obras de Estreno de compositoras españolas. Encargos del Festival de Música Española de Cádiz, Fundación SGAE y CNDM. Marisa Manchado, María Luisa Ozaita, Carme Fernández Vidal, Diana Pérez Custodio, María Dolores Serrano Cueto, María José, Arenas Martín, Teresa Catalán, Rosa María Rodríguez Hernández, Anna Bofill Levi, Consuelo Díez, Iluminada Pérez Frutos, Laura Vega Santana y Pilar Jurado. Encargo de composición Raquel Rodríguez. Premio de jóvenes compositores concediendo el 2º Premio a Ines Badalo. El Grupo Instrumental de Valencia interpretó el programa Femeninas en el que se interpretaron obras de Lucia Ronchetti, Rebeca Saunders, Raquel Rodríguez, Elena Mendoza, Mercedes Zabala y Ariadna Alsina Tarrés.
  - Teatro de la Zarzuela: 2 directoras de escena, 5 diseñadoras de vestuario, 2 coreógrafas, 3 escenógrafas y 21 papeles principales en los diferentes repartos de las 9 obras que componen la temporada lírica.
  - Joven Orquesta Nacional de España: del total de 269 jóvenes músicos integrantes, 114 son mujeres (42,4%). De los 143 músicos participantes en Encuentros 2018, 65 fueron mujeres (45 %).

- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

<b>COMISIONES DE VALORACIÓN</b>	<b>% MUJERES EN 2017</b>
Música	60,0
Danza	50,0
<b>Jurados</b>	
Premios Nacionales de Música	40,0
Premios Nacionales de Danza	60,0
Premio Nacional de las Músicas Actuales	40,0
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Música	40,0
Danza	45,4

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2017:
  - Premio Nacional de Música (interpretación): Rosa M<sup>a</sup> Torres -Pardo Criado
  - Premio Nacionales de Música (composición): Teresa Catalán Sánchez
  - Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes: Eva María Garrido García “Eva Yerbabuena” (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.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Madrid en Danza, dirigido por Aida Gómez.
  - Festival de Torroella de Montgrí, dirigido por Montserrat Faura
  - Festival Internacional de música de Santander: Valentina Granados

#### 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 2017/2018.
- 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 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

El Programa **335B del Teatro** desde el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, tiene el siguiente contenido:

**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 Tàrraga; 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**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos, dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

#### Identificación de actuaciones previstas

- 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.

#### **C) Análisis de Impacto de Género**

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. En el año 2017 se concedieron 80 ayudas a personas físicas, de las cuales 38 eran mujeres (47,50 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2016-2017), entre las que destacan:
  - Centro Dramático Nacional: 36 directoras y/o autoras/adaptadoras, en 49 producciones
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2017
Teatro	33,33 (4 mujeres)
Circo	50 (5 mujeres)
<b>Jurados</b>	
Premio Nacional de Teatro	60 (6 mujeres)
Premio Nacional de Circo	50 (5 mujeres)
Premio Nacional de AAEE Infancia y Juventud	50 (5 mujeres)
Premio "Calderón de la Barca"	44,44 (4 mujeres)

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2017
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Teatro	33,33 (4 mujeres)
Circo	33,33 (3 mujeres)

En 2014 se incluyó en los jurados de los Premios Nacionales a especialistas en igualdad de género, en representación de diversas instituciones y asociaciones (Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Secretaría de Estado de Asuntos Sociales e Igualdad, Asociación de Mujeres de las Artes Escénicas "Marías Guerreras" y Asociación de Mujeres en la Música).

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2017.
  - En cuanto a las Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes, la última edición, correspondiente al año 2017, se concedieron en el ámbito del INAEM a M<sup>a</sup> Dolores González Flores (Lolita) y a María Luisa Merlo Colomina (teatro).
  - VI Programa de Desarrollo de Dramaturgias Actuales (resultó beneficiaria una mujer solicitante).
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
  - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
  - Asociación MITUSU, presidida por Pilar López López.
  - 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 2018 el porcentaje de directoras de Escena es del 41,66%.
  - Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya XXV edición, correspondiente a 2017, de los 44 autores programados, 19 eran mujeres (43,18 %). Dentro de las actividades organizadas en esta edición, Lola Blasco, impartió el "Taller de Dramaturgia".
  - Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.
  - Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.

- Fira de Titelles de Lleida, dirigido por Elisabet Vallvé i Oriol Ferre.
- 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 BAD Bilbao Antzerki Dantza, dirigido por Alicia Otxandategi.
- Festival Internacional de Teatro de Vitoria-Gasteiz, dirigido por Marta Montfort.
- Feria de Artistas Callejeros de Leioa, dirigido por Ana López Asensio.
- Festival de Artes Escénicas para la Infancia de la Fundación Pupaclown, dirigido por María José Astillero.

#### 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 2017/2018.
- 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 2018: 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)

El Programa **335C de Cinematografía** desde el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA), tiene el siguiente contenido:

#### **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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.

### 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 del Director General del ICAA con motivo del Día internacional de la mujer.

Ambas actividades se vinculan con la medida 67 del PEIO.

- En las ayudas generales para la producción de largometrajes sobre proyecto. Anexo I Orden CUD/796/2018, se conceden hasta 7 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora fotografía y compositora música), y otras jefas de equipo.
- En las ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto. Anexo II Orden CUD/796/2018, se conceden hasta 5 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora de fotografía y compositora de Música), y otras Jefas de Equipo.
- En las Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto de carácter experimental, Se otorga hasta un máximo de 7 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora fotografía y compositora música), y otras jefas de equipo
- En las Ayudas a la producción de cortometrajes, sobre proyecto y realizados. Se otorga hasta un máximo de 5 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora fotografía y compositora música), y otras jefas de equipo

La puntuación por participación femenina en el proyecto contempla expresamente el grupo de liderazgo, que se desglosa en las categorías clásicas de dirección y guion a las que ya se otorgaba puntuación en las anteriores bases reguladoras-; pero se incluye como novedad la producción ejecutiva.

Y, asimismo, es novedad la puntuación obtenida por contar con, al menos, un 40% de mujeres en los puestos de dirección de diez de las categorías más relevantes en la producción de una película y en las cuales se observa un claro déficit de representación femenina, todo ello según establece el siguiente baremo:

CATEGORÍA	PUNTACIÓN
Dirección	3
Guion	2
Producción ejecutiva	2
Al menos, el 40% de mujeres del total de profesionales que ocupen los siguientes puestos: Composición de música (BSO) Dirección de fotografía Dirección de arte Jefatura de montaje Jefatura de sonido directo Dirección de montaje de sonido Responsable de mezclas Dirección de producción Dirección de efectos especiales físicos Dirección de efectos especiales visuales	2

Junto con lo anterior, se establece que, en caso de que exista coparticipación masculina, la puntuación será proporcional al número de mujeres, debiendo acreditar que tienen todos el mismo nivel de responsabilidad, con la obligación de reflejar esta circunstancia expresamente en los títulos de crédito de la película.

- 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 el Jurado del Premio Nacional
- Dos Comisiones para la concesión de las ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes, y para la calificación por edades de las películas cinematográficas. Respetando el art. 34.1 del Real Decreto 1084/2015, de 4 de diciembre, la composición de los mencionados órganos asesores respeta el criterio de equilibrio en la presencia masculina y femenina.

En el año 2017, la presencia de hombres y mujeres en los órganos asesores que realizan labores de asesoramiento es la siguiente:

- Comisión de ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes: 7 mujeres y 7 hombres.
- Comisión de calificación de películas cinematográficas: 6 mujeres y 4 hombres.

Las anteriores actuaciones se vinculan con la medida 156 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 de Impacto de Género

#### 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

LÍNEA DE AYUDA 2014	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	343	133	31	20
Cortometrajes realizados 1ª fase	9	2	11	2
Cortometrajes realizados 2ª fase	50	22	30	14
Cortometrajes sobre proyecto	208	76	44	19
Amortización	169	11	155	11

LÍNEA DE AYUDA 2015	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	345	125	27	15
Cortometrajes realizados	84	27	24	7
Cortometrajes sobre proyecto	225	64	46	13
Amortización	106	48	17	16

LÍNEA DE AYUDA 2016	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Selectivas	150	41	46	14
Cortometrajes realizados	97	34	28	13
Cortometrajes sobre proyecto	226	56	84	20
Generales	55	30	11	7
Amortización	48	43	13	11

LÍNEA DE AYUDA 2017	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	72	13	25	6
Selectivas	158	37	39	19
Cortometrajes realizados	105	41	46	20
Cortometrajes sobre proyecto	194	73	49	20
Amortización	42	8	41	8

- 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

- Año 2014 se otorgó esta categoría a un total de 14 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	5	0
No recomendada para menores de 7 años	1	3
No recomendada para menores de 12 años	3	1
No recomendada para menores de 16 años	1	0

- Año 2015 se otorgó esta categoría a un total de 34 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	13	1
No recomendada para menores de 7 años	5	2
No recomendada para menores de 12 años	7	2
No recomendada para menores de 16 años	2	0

- Año 2016 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	7	4
No recomendada para menores de 7 años	2	1
No recomendada para menores de 12 años	1	10

No recomendada para menores de 16 años	1	1
--	---	---

- Año 2017 se otorgó esta categoría a un total de 1 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	3	2
No recomendada para menores de 7 años	0	1
No recomendada para menores de 12 años	2	3
No recomendada para menores de 16 años	0	0

### 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

El Programa **336A de Fomento y Apoyo de las Actividades Deportivas** desde el Consejo Superior de Deportes aporta los siguientes contenidos:

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa es gestionado por el Consejo Superior de Deportes (CSD). El objeto básico del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva colaborando con las Federaciones Deportivas.

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.
- Presencia en medios de comunicación del deporte femenino.
- Ayudas para formación académica reglada a mujeres deportistas.
- Ayudas por nacimiento y cuidado de hijos menores de tres años.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	102	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.).
	104	Impulsar la introducción de criterios de igualdad y no discriminación en los libros de texto y material educativo, incorporando en sus contenidos las aportaciones realizadas por las mujeres.
Eje 6/ Objetivo 2	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.
	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.
	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		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.
	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.
	142	Fomento del reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas son:

- Ayudas a las Federaciones Deportivas Nacionales para los Programas Mujer y Deporte en el año 2019. A través de estos, en el año 2019 se concederán 3.500.000€. Entre las finalidades que se financian figuran:
  - Promoción, difusión e investigación de la mujer en el deporte
  - Ayudas para la formación
  - Ayudas a desplazamientos de técnicas, juezas y personal federativo.
  - Ayudas a las Federaciones Deportivas Españolas para nuevas contrataciones de mujeres que sean o hayan sido deportistas de alto nivel o aquellas que tengan un mínimo acreditable por su Federación de 10 internacionalidades o hayan participado en Campeonatos de Europa, Campeonatos del Mundo o JJOO/JJPP representando a España.
- Ayudas a mujeres deportistas por nacimiento y cuidado de hijos con una dotación de 100.000€ con esta ayuda se pretende favorecer la conciliación de la maternidad y el cuidado de los hijos con la práctica deportiva de mujeres de Alto Nivel y Alto Rendimiento.
- Ayudas para la formación académica reglada referida al curso académico 2018-2019 a mujeres deportistas integrantes de equipos nacionales con una dotación de 250.000€
- Impulsar la participación de mujeres en órganos directivos de las Federaciones. Para ello, y desde 2014 en las convocatorias de subvenciones por parte del Consejo Superior de Deportes, se recoge el siguiente requisito a cumplir por las Federaciones Deportivas Españolas:
 

“Contar como mínimo con uno de los siguientes requisitos: Tres mujeres dentro de la Junta Directiva o un 33% de representación femenina en la misma- Si una Federación carece de dicho órgano de representación, este mismo requisito deberá cumplirse en la Comisión Delegada u órgano similar”. Para el 2019 se pretende cambiar este requisito incrementándolo a 4 mujeres o un 40%.



Gracias a esta medida, se ha conseguido que la presencia de la mujer en las Juntas Directivas de las Federaciones Deportivas incluidas dentro de catálogo haya pasado de un 19,70% (en septiembre de 2014) a un 24.89% en 2018.

Acciones de visibilización de la mujer deportista. Destacar las publicaciones del Boletín electrónico Mujer y Deporte que tiene por objetivo dar visibilidad a las mujeres en el ámbito deportivo, siendo un aspecto esencial para avanzar en la promoción deportiva femenina. Esta publicación se suma a las distintas medidas que el Consejo Superior de Deportes desarrolla a través de la unidad Mujer y Deporte, con el principal objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en igualdad de condiciones que los hombres, superando las barreras u obstáculos que aún hoy en día dificultan la realidad de una práctica con equidad de género en este ámbito de la vida.

Además del Boletín, se trabaja de manera activa en con las nuevas tecnologías de la información a través de redes sociales como Twitter para conseguir acceder a la mayor población posible y contribuir a la visibilización del deporte femenino.

- A través del buzón electrónico mujerydeporte@csd.gob.es se canalizan las diversas demandas/quejas por parte de la población, realizando una labor de intermediación y asesoramiento en la resolución de posibles discriminaciones, conflictos o situaciones de desigualdad.
- Se va a impartir en 2019 una nueva edición del curso de formación destinado a los docentes de la Comunidad de Madrid con el fin de aumentar su formación en temática de género e igualdad, denominado “Buenas prácticas coeducativas en la Educación Física escolar”. Además se va a exportar este curso a otras Comunidades Autónomas a las que habremos formado en esta materia a lo largo del 2018

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Número de licencias por género en las Federaciones Deportivas Españolas:

<b>AÑO 2014</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Licencias	2.672.184	716.762
Porcentaje	78,85 %	21,15 %

<b>AÑO 2017</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Licencias	2.921.513	839.985
Porcentaje	77,77%	22.33%

- Respecto a las Federaciones Españolas Deportivas, se observa :

En el caso de cargos presidenciales, entre las 65 federaciones españolas, solo 3 de ellas están dirigidas por mujeres.

## Previsión de resultados

Aumento de la participación y visibilización de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de educación física de primaria y secundaria.

**PROGRAMA 337B:** Conservación y restauración de bienes culturales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes

El Programa **337B de Conservación y Restauración de Bienes Culturales** desde la Dirección General de Bellas Artes /SG del Instituto del Patrimonio Cultural de España, tiene el siguiente contenido:

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

De acuerdo con el Real Decreto 817/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de 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**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	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.
	157	Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		enseñanzas de educación primaria, secundaria y Formación profesional.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.
Eje. 7/ Objetivo 1	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.

### 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:

#### **C) Análisis de 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, la plantilla está compuesta aproximadamente por un 63% de mujeres, en torno al 70% de las tareas directivas y de coordinación son ejecutadas por mujeres, así como un 60% del trabajo técnico y aproximadamente el 69% de las funciones relacionadas con la administración y 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.

- Promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta cultural pública.
- Representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama 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 cultural del IPCE.

**PROGRAMA 337 C: Protección del Patrimonio Histórico**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes

El Programa **337C de Protección del Patrimonio Histórico** desde la Dirección General de Bellas Artes (SG de Protección del Patrimonio Histórico) aporta:

**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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Cultura y Deporte.

### 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 la convocatoria de concurrencia competitiva incluida en el programa, actuación que hace referencia a la medida 160 del PEIO:

### C) Análisis de 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.

Asimismo, se cumplen los principios de igualdad entre hombres y mujeres en el órgano colegiado encargado de autorizar o denegar los permisos de exportación y de proponer la adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.

ÓRGANO COLEGIADO	% DE MUJERES EN 2017
Ayudas a Locales para actuaciones en bienes declarados Patrimonio Mundial	77,7
Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español	45,0

#### Previsión de resultados

Continuar las actuaciones del programa con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres.



**SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD**

- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 232D** Igualdad de Trato y Diversidad
- 462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales
- 912O** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección





**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 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, era el instrumento a través del cual el Gobierno definió, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante su período de vigencia.

A pesar de que dicho Plan finalizó en diciembre de 2016, se continúa considerando el marco de referencia hasta la aprobación del siguiente, ya que la mayor parte de sus objetivos y medidas mantienen su vigencia en un contexto en el que la situación no ha experimentado cambios significativos.

Los objetivos de este programa presupuestario 232B se siguen vinculando, por tanto, directamente con los establecidos en el Plan Estratégico 2014-2016 y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2019, se han concebido para seguir contribuyendo al desarrollo de un elevado número de medidas, de las 224 que se incluyen 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 oportunidades entre mujeres y hombres.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, se vinculan con el desarrollo de un elevado número de las medidas y objetivos formulados en el PEIO 2014-2016. En concreto, las actuaciones que tendrán lugar a lo largo de 2019 se vinculan con 117 medidas. Por este motivo, en el cuadro que figura a continuación, en lugar de recoger el literal de cada una de estas 117 medidas (lo que, de facto, supondría, la reproducción de casi las dos terceras partes de propio PEIO), se ha optado por recoger la línea de actuación del PEIO en la cual se integran, sin repetir en cada caso el literal de la medida que, en aras de no alargar en exceso este informe, pueden ser consultadas en el propio PEIO 2014-2016.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivo 1	1, 3, 4, 5, 6	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo.
Eje 1/Objetivo 2	7, 8, 10, 11	Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial.
Eje 1/Objetivo 3	13, 15, 16, 17,18	Incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/Objetivo 4	21, 23, 24, 25	Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional.
Eje 1/Objetivo 5	27, 28, 29	Implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público.
Eje1/ Objetivo 6	30, 31, 32	Apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
Eje 2/Objetivo 1	35, 36	Realizar campañas institucionales de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Eje 2/Objetivo 2	40, 41	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.
	45, 46, 50, 51, 53, 54, 55	Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública.
Eje 2/Objetivo 3	60, 62	Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios.
Eje 3/Objetivo 2	70, 71, 74	Personalizar la atención a las víctimas.
Eje 3/Objetivo 4	77	Visibilizar las formas de violencia contra la mujer.
Eje 4/Objetivo 1	80, 81, 82	Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.
Eje 4/Objetivo 2	83, 84, 85, 86, 87, 88	Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico.
Eje 4/Objetivo 3	89	Apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres.
	97, 98	Mejorar la coordinación entre la AGE y las asociaciones, con el fin de fomentar la cooperación entre las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades.
Eje 5/Objetivo 1	99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106	Puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención en el ámbito educativo.
Eje 5/Objetivo 2	107, 108, 110	Adecuación de la respuesta institucional, en materia educativa, a las necesidades de los grupos especialmente vulnerables.
Eje 5/Objetivo 3	112, 114, 116,117	Trayectorias educativas desde la óptica de una educación en igualdad.
	119,120	Refuerzo de la igualdad de oportunidades en la orientación profesional.
	122	Distribución equilibrada por sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros educativos.
Eje 6/Objetivo 1	124, 126, 129,130	Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres.
	134,135	Promoción de programas de salud y bienestar social con mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/Objetivo 1	140	Potenciar entre los medios de comunicación, tanto de titularidad pública como privada, acuerdos y compromisos para asegurar una mayor y adecuada visibilidad de las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte.
Eje 6/Objetivo 3	143, 144,146	Sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres.
	148, 149,151	Impulso de la autorregulación de los medios de comunicación privados con respecto al tratamiento de la imagen de las mujeres.
Eje 6/Objetivo 4	152, 153, 154,155	Mejora de la situación de las mujeres, en relación a las brechas existentes en el acceso, tipos e intensidad de uso y usos avanzados, como usuarias y creadoras, en el ámbito de la Sociedad de la Información.
Eje 6/Objetivo 5	158,160	Promover una presencia más equilibrada de las mujeres en ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual.
	163	Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, tanto en el pasado como en el presente.
Eje 6/Objetivo 6	166, 167,168	Igualdad de género en la política exterior española.
Eje 6/Objetivo 7	177, 180,182	Promover el emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras.
	184, 185, 186,188	Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del medio rural y pesqueras.
Eje 7/Objetivo 1	189, 190,193	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de Género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	197	Refuerzo de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario.
Eje 7/Objetivo 2	203	Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.
	205	Desarrollo de herramientas de difusión con perspectiva de género.
Eje 7/Objetivo 3	208, 209	Cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.
Eje 7/Objetivo 4	210 , 211	Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública.
Eje 7/Objetivo 5	216, 217	Mejorar los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado.
Eje 7/Objetivo 6	218, 219, 220, 222	Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios.

### Identificación de actuaciones previstas

Para contribuir al desarrollo de las medidas señaladas en el apartado anterior, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pondrá en marcha, a lo largo de 2019, las actuaciones que se recogen a continuación. Dado el elevado número de éstas, se ha optado por reflejarlas atendiendo a la Subdirección General encargada de su desarrollo, indicando, en cada caso, las medidas concretas a cuyo cumplimiento contribuyen. Dado que muchas de estas actuaciones tienen un carácter transversal y/o un amplio rango temático, es frecuente que una misma actuación contribuya al cumplimiento de distintas medidas del PEIO.

La Subdirección General de Estudios y Cooperación, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convocatoria de ayudas a la Investigación (4, 35, 77, 124, 129 y 189).
- Programación, elaboración y dirección de estudios sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades (189).
- Convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados oficiales de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario-PAC (4, 35, 77, 102, 129, 190 Y 193).
- Activar e incrementar las acciones conducentes a dinamizar la red de Unidades de Igualdad de las Universidades (197).
- Protocolo de Colaboración con el Ministerio de Defensa para la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar y Adenda anual para el desarrollo del Protocolo (168 Y 209).
- Colaboración con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en las iniciativas que sean competencia de esta subdirección (166 y 167).
- Trabajo en el seno del grupo de Trabajo entre el Ministerio de Hacienda y el de Sanidad y Servicios Sociales para la elaboración del Informe anual de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Presupuestos Generales del Estado (216 y 217).
- "Mujeres en cifras". Actualización y explotación de la Base de Datos (4, 84, 126 y 158).
- Colaboración institucional con el INE de cara a la elaboración de la Publicación "Mujeres y hombres en España", así como de los diversos informes requeridos por ese organismo (84, 203).
- Evaluación del Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018 (189).
- Convenio de colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para la concesión de ayudas a entidades locales para el desarrollo e implementación de actividades dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad (35, 36 y 55).

- Participación en la elaboración e impulso del Nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Adaptación de la base de datos de actividades administrativas en materia de igualdad de oportunidades al nuevo plan Estratégico y para que sirva como herramienta de seguimiento permanente.

La Subdirección General de Programas, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convenio de colaboración con el INAP para potenciar actuaciones de Igualdad de género en el ámbito de la Función Pública (1)
- Programa de Transversalidad (1, 218, 219 y 220). De manera específica, Incluye:
  - Red de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, en la que el IMIO ostenta la Secretaría, es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) para el período de programación 2014-2020. El objetivo fundamental de la Red es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos EIE (41 y 89).
  - Apoyo a la ejecución, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus organismos Públicos (13, 17, 16, 27, 28, 29, 35, 46, 51, 53, 54, 62, 74, 80, 81, 82).
  - Apoyo a las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales (15 y 222).
  - Formación en Igualdad entre mujeres y hombres en diferentes Departamentos Ministeriales y entidades varias (3, 208 y 211).
  - Colaboración con la Dirección General de la Guardia Civil para la incorporación de la Igualdad entre mujeres y hombres, con un programa de formación en Igualdad dirigida a mando y tropa, formación de formadores y apoyo a la elaboración de un Plan Igualdad en Guardia Civil (71).
  - Colaboración con la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura para la incorporación de la perspectiva de género y visibilizar la participación de las mujeres en el sector pesquero y acuícola (182, 184, 185, 186 y 188).
  - Participación en el grupo de trabajo encargado de elaborar el informe de Impacto de género de los PGE, para fomentar el desarrollo de nuevos contenidos en materia de igualdad (212, 213 y 214).
- Acciones formativas TIC. Programa ADA de iniciación a la tecnología en igualdad en centros escolares; Programa Diana de programación creativa en igualdad en centros escolares. Incluye formación telemática de emprendedoras, capacitación orientada a búsqueda de empleo y formación para inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión (5 y 155).

- Actuaciones de soporte de la ejecución del Plan de Igualdad en la Sociedad de la Información (5, 152, 153, 154 y 155).
- Programa “EMPLÉATE DESDE LA IGUALDAD” (6, 30, 31, 32, 107, 110 y 152).
- Programa SARA, dirigido a la motivación y el acompañamiento de mujeres en situación de vulnerabilidad (inmigrantes, gitanas, mayores de 45 años, jóvenes) para la integración social y laboral (6, 30, 31, 32, 107 y 110).
- Programa de Formación on-line en materia de igualdad “Escuela Virtual de igualdad” (10, 16, 18, 77, 88, 129, 144 y 209).
- Programa de fomento de la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad. Subvención nominativa para las CA de Ceuta y Melilla (6, 30, 31, 32, 107 y 110).
- Proyecto INTERCAMBIA: Educar en femenino y en masculino (99, 100, 103, 104, 105, 116 y 154).
- Proyecto RELACIONA (103, 105, 114 y 119).
- Acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la educación en la modalidad on line. “Educar en Igualdad” (114, 117 y 154).
- Convenio de Colaboración entre el IMIO y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Ministerio del Interior) para impulsar acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario (134 y 224).
- Convocatoria de la 2ª edición de los Premios Lili Álvarez para premiar a periodistas que destacan por la visibilización del deporte femenino (140).
- Formación y capacitación TIC. Programa REA de formación en materia de SI para mujeres profesionales y capacitación TIC a mujeres en riesgo de exclusión (152 y 153).
- Programa ATENEA sobre confianza y seguridad de las mujeres en la red (152 y 153).
- Acciones de formación y estudios TIC. Formación online de profesionales y población en igualdad, subvenciones a estudios sobre igualdad y mantenimiento del Observatorio de imagen (154).
- Programa DIANA de programación creativa en igualdad y Programa ADA de iniciación a la tecnología en igualdad (154).
- Acciones de difusión, sensibilización y comunicación TIC. Boletín semanal de sociedad de la información, directorio de mujeres y TIC, jornadas TIC, etc. (155).
- Participación en Grupo Interministerial de Seguimiento del Plan de Acción para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de NNUU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (168).

- Programa CERES de formación de personal formador en materia de alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales (152, 186 y 188).

La Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convocatoria de ayudas para la implantación de planes de igualdad en las PYME (7 y 143).
- Servicio de asesoramiento para planes y medidas de igualdad en las empresas, entidades y otras organizaciones y difusión del servicio (7).
- Actualización, mantenimiento y desarrollo de contenidos de la web temática [www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es) (10, 16).
- Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa" y propuesta de mejora en el marco de las empresas con distintivo (45).
- Convocatoria anual del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) - Asistencia técnica (7 y 143).
- Mantenimiento y promoción de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (8 y 144)
- Convenio de colaboración entre el MEYSS y el MSSSI para la vigilancia permanente en las empresas de la IO (11 y 18).
- Actividades de refuerzo y difusión del día de la igualdad salarial de género (logo, décimo de lotería de la ONCE, boletín monográfico, etc.) (16).
- Convenio con el Consejo Superior de Cámaras de comercio. Proyecto de información y asesoramiento para la promoción del empresariado femenino PAEM (21).
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales de mujeres con Microbank (23).
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales a través de subvención nominativa a CERSA (23).
- Proyecto destinado a incorporar la perspectiva de género en el emprendimiento de base universitaria e incrementar el número de las jóvenes licenciadas que se incorporan al emprendimiento, así como incrementar la participación de mujeres en los centros de desarrollo tecnológico y en la creación de empresas start up (24).
- Programa de Cooperativas Agro-alimentarias para fomentar el liderazgo en órganos de decisión y para fomentar búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para mujeres rurales (25 y 184).
- Estudio para analizar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las empresas con participación pública (29 y 83).

- Programa para promover la inserción laboral de las mujeres en colaboración con grandes empresas y entidades del tercer sector (32).
- Actuaciones destinadas a facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad (35).
- Programas de desarrollo directivo y predirectivo para fomentar de la incorporación de mujeres a puestos de alta responsabilidad, tanto en el sector privado, como en algunos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en colaboración con asociaciones empresariales y escuelas de negocio (85 y 86).
- Desarrollo de la iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas” para promover la participación equilibrada del principio de presencia equilibrada en los puestos de alta responsabilidad, en particular, en los puestos de dirección y consejos de administración (84, 85, 87 y 88).
- Desarrollo del proyecto piloto, en colaboración con empresas y otros operadores jurídicos o económicos para promover la implantación de procesos de selección despersonalizados (CV anónimo) (87).
- Apoyo al asociacionismo de mujeres del sector de la pesca (92).
- Programa Desafío Mujer Rural para promover el emprendimiento en el ámbito rural y apoyar a las mujeres emprendedoras rurales a través de una plataforma de comercialización y actuaciones formativas y de sensibilización (177).
- Actuaciones en colaboración con Universidades para desarrollar casos prácticos de estudio con perspectiva de género (50).
- Creación y dinamización de la red “Mujer, Talento y Liderazgo” con todas las directivas participantes en los programas de desarrollo directivo y predirectivo promovidos por el IMIO con el objetivo de crear una red de apoyo y visibilizar el elevado número de mujeres altamente cualificadas existentes en nuestro país (86).
- Programa destinado a impulsar la participación de mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías, visibilizar a las mujeres que ya han cursado estudios en estos ámbitos, facilitar su desarrollo profesional y convertirlas en referentes para niñas y jóvenes (154).
- Programa “Quiero ser ingeniera” para incrementar las vocaciones tecnológicas de las niñas y su acceso a las disciplinas tanto de formación profesional como universitarias relacionadas con estas disciplinas (112).
- Colaboración con actuaciones destinadas a visibilizar a las mujeres que han destacado en sus ámbitos profesionales y a sensibilizar sobre las particulares barreras que enfrentan las mujeres para obtener el reconocimiento y las promociones profesionales que merecen (140).

La Secretaría General y la Unidad de Apoyo a la Dirección General del IMIO, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Recepción de denuncias por parte del Área Jurídica del IMIO en el ámbito laboral que son remitidas a la Inspección de Trabajo, quien informa sobre sus actuaciones (11).



- Asesoramiento a víctimas de discriminación por razón de sexo mediante carta y teléfono gratuito (Área Jurídica del IMIO y Servicio de atención telefónica cofinanciado por el FSE) (16 y 17).
- Consejo de Participación de la Mujer. Apoyo en la gestión de la Secretaría (97 y 98).
- Conmemoración del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres (Congreso, seminario, jornada) (155).
- Exposición itinerante "No seas cómplice" (77).
- Festival internacional "ELLAS CREAN" (163).
- Interposición de demandas judiciales contra empresas por publicidad ilícita y desleal por sexismo (146).
- Acuerdo con el Instituto Oficial de RTVE para la Formación en Igualdad del personal de RTVE, a través de la Escuela Virtual de igualdad del IMIO (148).
- Tramitación de quejas por parte del Observatorio de la Imagen sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública. Contrato anual con Infoadex, Autocontrol y Convenio con el Registro Mercantil Central (149 y 151).
- Contrato de Patrocinio del Festival de Internacional de Cine Hecho por Mujeres, Madrid (FICMMad), 2018 (163).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia de los últimos tiempos, no solo en la estructura del propio mercado de trabajo, sino en la organización social; sin embargo sigue siendo necesario actuar sobre las desigualdades de género que aún persisten:

- La baja tasa de actividad de las mujeres que, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2018, se sitúa 11,33 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- La menor tasa de empleo de las mujeres, que según la misma fuente es 11,57 puntos porcentuales menor a la de los hombres.
- La mayor tasa de paro femenina, que se sitúa en 3,36 puntos por encima de la masculina. Aunque en los últimos años, de forma paralela a la profundización de la crisis, la diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina se había reducido hasta prácticamente desaparecer, desde el año 2012 se está produciendo, de nuevo, un desequilibrio en perjuicio de las mujeres.
- La mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial, representando un 74,5 % del total de personas que trabajan con esta modalidad de jornada (EPA. Segundo trimestre de 2018).

- La persistencia de la brecha salarial de género. Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura salarial 2015 del INE, publicados en el 2017, la Brecha salarial entre mujeres y hombres en España, constituye un fenómeno persistente, aunque muestra una ligera tendencia a su reducción en los últimos años. En términos de la hora trabajada, la brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 13,97%. Si comparamos el dato de 2015 con el de 2010, la brecha salarial entre mujeres y hombres habría descendido 0,94 puntos porcentuales.
- En el segundo trimestre de 2018, según datos de la EPA, las mujeres siguen concentrándose en muy pocas ocupaciones. Solo el 30% de las ocupaciones tenían un carácter equilibrado, entendiéndose por tal la presencia de mujeres entre un 40 y un 60%. El resto sesga la composición de su empleo en función del sexo. Las mujeres siguen concentradas en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas y, generalmente, de menor cualificación.
- En cuanto al colectivo “trabajadores autónomos personas físicas”, en España los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social muestran que, en el año 2016, hay 687.367 mujeres, el 34,8 % del total del colectivo.
- Así también se observa una escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, IIT 2018), tan solo el 32% de las personas que ocupan puestos de directores o gerentes en España son mujeres. Además, las mujeres solo representaban el 19,7% (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2016) de miembros en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, a pesar de que suponen el 56,4% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2016-2017) de los estudiantes egresados de Grado y de 1º y 2º Ciclo y más del 46,56% (INE, EPA IIT 2018) de la Población Activa de nuestro país.

- 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 repercuten 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 92,63% de las excedencias por cuidado de hijas o hijos durante el 2016 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 39,43% de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 39,90% actual es más de 12 puntos superior al de hace una década.

En los parlamentos autonómicos, la proporción es aún más elevada. En 2016, para el conjunto de estos, la representación de las mujeres es del 45,08%, 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 44,12% de las consejerías, lo que implica que se ha alcanzado una presencia equilibrada.

Por otra parte, existen otros ámbitos de poder en los que 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 2017 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 14,12%, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos de la Memoria 2017 del Tribunal Constitucional, alcanzan el 16,67%.

- En la actualización de 2017 del Índice de Igualdad de Género<sup>8</sup>, elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), España ocupa la posición número 11, entre los 28 países de la Unión Europea, con una puntuación de 68,3, por encima de la media europea, que se sitúa en 66,2 puntos.

Este índice, que se actualiza 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, Conocimiento, Trabajo y Salud.

Por el contrario, aquellos ámbitos en los que obtiene una puntuación inferior son Dinero y Tiempo.

- En cuanto al tratamiento de la imagen de las mujeres, el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, como parte importante de su actividad, recibe quejas ciudadanas sobre sexismo en la publicidad y en los medios de comunicación, en 2016, esta actividad se ha visto incrementada, acumulando el 41,4% y el 41,6% del total de estas quejas y contenidos denunciados, respectivamente. En cuanto a las actuaciones, en 2016 se han llevado a cabo 130 (el 46,9% del total).

### Previsión de resultados

Dada la gran vinculación existente entre el programa 232B y la implementación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, puede afirmarse que, con carácter general, los objetivos formulados, para el año 2019, se vinculan con el cumplimiento de las actuaciones y objetivos del PEIO que, hasta la aprobación del nuevo Plan Estratégico, se continúan desarrollando.

De manera particular, las actuaciones enmarcadas en el programa 232B y recogidas en el apartado B, se dirigen al cumplimiento de los siguientes objetivos del PEIO:

1. En el ámbito laboral y de la lucha contra la discriminación salarial:
  - Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
  - Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
  - Combatir la brecha salarial de género.
  - Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.

---

<sup>8</sup> <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

- Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
2. En el ámbito de la conciliación
- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.
  - Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.
3. En el ámbito de la Erradicación de la violencia contra la mujer:
- 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.
  - Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos.
  - Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mutilación genital y agresiones sexuales.
4. En relación con la participación en los ámbitos político, económico y social:
- Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.
  - Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.
  - Favorecer el movimiento asociativo de mujeres.
5. En el ámbito de la Educación:
- Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros directivos.
  - Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.
  - Trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros directivos.
6. En el ámbito del Desarrollo de acciones en otras políticas sectoriales:
- Reforzar la perspectiva de género en las políticas de Salud.
  - Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de las mujeres.
  - Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la Sociedad de la Información.

- Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
  - Contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades en la política exterior y de cooperación internacional.
  - Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.
7. En relación con el desarrollo de instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno:
- Favorecer la generación de conocimiento.
  - Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.
  - Promover la formación y la sensibilización.
  - Promover el principio de igualdad en la contratación pública.
  - Mejora de la evaluación del impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.
  - Contribuir a la optimización del funcionamiento de las Unidades de Igualdad.
  - Favorecer que se tenga 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.

Sin duda, las acciones que se desarrollen, durante el ejercicio 2019, al amparo del programa presupuestario 232B contribuirán decisivamente al cumplimiento de los objetivos anteriormente citados.

**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 contra las mujeres. La violencia contra la mujer constituye una grave vulneración de sus derechos fundamentales, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 1	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.
Eje 3/ Objetivo 1	69	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 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	70	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.
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.
Eje 3/ Objetivo 2	72	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 (Sistema VdG o VIOGÉN)".
Eje 3/ Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las 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 e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, 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.
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 4	77	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.
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 5/ Objetivo 1	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.
Eje 5/ Objetivo 2	109	Articulación, con carácter de experiencia piloto, en coordinación con las administraciones competentes, de una unidad específica de orientación y seguimiento, con el fin de evitar el abandono escolar temprano de las alumnas que forman parte de colectivos de riesgo y facilitar su integración en el centro escolar en condiciones de igualdad, apoyando a la familia y realizando un seguimiento personalizado, con especial atención en la detección de situaciones de violencia de género.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco del programa 232C, se agrupan en los siguientes objetivos en consonancia con las medidas incluidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género:

1. Romper el silencio: sensibilización y prevención (Eje 1 Pacto de Estado; medidas 23 a 30)
  - Impulso de la educación en los valores de igualdad y respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las administraciones públicas educativas (medida 68 PEIO).
  - Desarrollo de actuaciones de sensibilización (medidas 67, 69 y 209 PEIO). Para ello, se realizan campañas específicas de información y actuaciones de sensibilización de la población a través de los medios de comunicación, y en ámbitos como el empresarial, el sanitario, el farmacéutico o el deportivo. Se realizan actuaciones con motivo de la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra 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 realizan actuaciones de sensibilización y prevención en el ámbito de las nuevas tecnologías como la difusión de la aplicación para teléfonos móviles “LIBRES” o la actualización permanente del Portal on line “Por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.

2. Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos (Eje 2 del Pacto de Estado en materia de violencia de género y medidas 32, 69, 70, 73, 75 y 76 del PEIO).
  - Colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas para; garantizar el derecho a la asistencia social integral de las víctimas y de sus hijos e hijas menores, para la mejora de la coordinación y la puesta en marcha de planes personalizados (medidas 73 y 76 PEIO).
  - Potenciar el conocimiento, utilización y accesibilidad de los recursos estatales para víctimas de violencia de género; 016, servicio ATENPRO, dispositivos telemáticos de control de las medidas de alejamiento y derechos económicos de las mujeres víctimas de violencia de género.
  - Fomento de la inserción laboral de las mujeres víctimas (medida 32 PEIO).
  - Actualización de protocolos de coordinación entre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el resto de operadores jurídicos; impulsar la Red Nacional de 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; promocionar del trabajo conjunto con las Comunidades Autónomas a través de una Plataforma on-line (e-room); e impulsar la aplicación del protocolo para la derivación de víctimas de la violencia de género suscrito con las CC AA.
3. Garantía de los Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género (Eje 3 y 4 del Pacto de Estado en materia de violencia de género y medida 75 PEIO).
4. Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer (Eje 8 del Pacto de Estado en materia de violencia de género y medida 77 PEIO):
  - Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual en el marco del Plan Integral contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018 (medida 78 PEIO)
  - Colaboración con las CCAA para programas de apoyo a las víctimas de agresiones sexuales
  - Otras formas de violencia contra la mujer (mutilación genital, matrimonios forzados): 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 (Eje 5 del Pacto de Estado y medida 103 PEIO)
  - Mejora de la formación de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción de los protocolos de actuación que ordenen su intervención mediante cursos, jornadas o elaboración de materiales formativos entre otros, así como a través de una plataforma de formación on line.
6. Seguimiento estadístico y mejora del conocimiento sobre violencia contra las mujeres (Eje 6 del Pacto de Estado).

Para ello, se van a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Mejorar la recogida de información y para regular el traspaso de datos con finalidad estadística.
- Potenciación de la actividad del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer y sus grupos de trabajo.
- 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.
- Desarrollo evolutivo de la WRAP (Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género) y puesta en marcha de su versión para móviles.
- 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.
- Concesión del “Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a tesis doctorales sobre violencia de género”

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

*Para objetivo 1: Romper el silencio: sensibilización y prevención:*

Los datos de la Macroencuesta llevada a cabo en 2015, nos indican que un elevado porcentaje de las mujeres que afirmaron sufrir maltrato no habían presentado denuncia, y lo mismo ocurre con las víctimas mortales.

- Denuncias; A partir de 2014 se produjo un cambio de tendencia, según los datos hechos públicos por el Consejo General del Poder Judicial, pues habían venido disminuyendo desde 2009 y volvieron a aumentar.

En el año 2017 se interpusieron 166.260 denuncias, lo que representa un 16.4% más que en el año 2016. Desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2017 se incoaron un total de 38.501 órdenes de protección y medidas por violencia de género, lo que representa un 1.4% más que las órdenes de protección y medidas incoadas en el año 2016.

*Para objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.*

- Hasta el 31 de mayo de 2018 se han aprobado un total de 5.447 solicitudes de ayudas económicas del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004
- Servicio ATENPRO: El número de usuarias a 31 de mayo de 2018 es de 12.997.
- Sistema de Seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género: El número de parejas de dispositivos activos a 31 de mayo de 2018 es de 1.057.
- El número de contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia de género hasta marzo de 2018 era de 7.709

*Para objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.*

- En relación a los menores, según datos de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015, del total de mujeres que sufren o ha sufrido violencia y que tenían hijos o hijas menores, el 63,6% afirma que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia. De estas, el 64,2%, afirma que estos hijos menores sufrieron a su vez violencia.
- Por lo que respecta a los colectivos de mujeres vulnerables, las mujeres que tienen un certificado de discapacidad con grado igual o superior al 33% afirman haber sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas (23,3%) en mayor medida de las que no tienen certificado de discapacidad (15,1%).
- En cuanto a las mujeres jóvenes de 16 a 24 años, han sufrido violencia psicológica de control en mayor medida que el total de las mujeres de cualquier edad.

*Para objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.*

- Entre las mujeres atendidas, las organizaciones han observado signos de explotación sexual o de trata con fines de explotación sexual en 13.020 mujeres: 3.875 de trata con fines de explotación sexual y 9.144 de explotación sexual, indicando que alrededor del 3% son menores de edad.

Para objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.

- En el año 2018 se ha formado a cerca de 853 profesionales del ámbito local en materias relacionadas con la violencia de género.
- A 31 de mayo de 2018 el número de becarias en el Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer es de 3, estando previstas 4 nuevas becas.

#### Previsión de resultados

Los resultados esperados, se exponen en función de los siete grandes objetivos de la Estrategia:

*Objetivo 1: Romper el silencio: sensibilización y prevención:* La sociedad 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.

*Objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional coordinación y trabajo en red 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. 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.*

*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: Seguimiento estadístico y mejora del conocimiento sobre violencia contra las mujeres: 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 232D:** Igualdad de Trato y Diversidad

**CENTRO GESTOR:** Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La aplicación transversal del principio de igualdad en las políticas públicas obliga a hacer también referencia a la dimensión del género, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH), que en su artículo 15 establece que *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos...”* añadiendo que *“Las Administraciones lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

En este sentido, este nuevo programa presupuestario, consecuencia de la creación de la nueva Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, respalda una apuesta decidida por las políticas que fomentan la igualdad de trato y la no discriminación, así como la adecuada gestión de la diversidad. Se trabajará en el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas públicas, impulsando actuaciones que contribuyan a avanzar en la eliminación de cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos de la vida, en especial en aquellos en los que este fenómeno tiene un mayor impacto en el desarrollo de la vida económica, política y social. Asimismo, se prestará especial atención a aquellos fenómenos

discriminatorios de carácter múltiple o interseccional que afectan de manera singular a las mujeres pertenecientes a grupos o colectivos en mayor riesgo de discriminación.

Los objetivos de este programa presupuestario 232D pueden vincularse, por tanto, directamente con los establecidos en el Plan Estratégico 2014-2016 y la LOIEMH, como marco de las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2019, de acuerdo con las funciones atribuidas a la Dirección General para la Igualdad de Trato y la Diversidad por el Real Decreto 816/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en su concepto más amplio, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren discriminación debido a sus características personales o sociales, en especial, las víctimas de discriminación y de delitos de odio e intolerancia haciendo, por tanto, real y efectivo este derecho constitucionalmente reconocido. En este sentido, y tal como recogen el PEIO y la LOIEMH, se incidirá especialmente en aquellas medidas que consideren y evidencien la mayor vulnerabilidad de las mujeres ante determinados motivos de discriminación.

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 así como la formación de aquellos profesionales y agentes clave implicados en la erradicación de la discriminación y la defensa de los derechos de las víctimas.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

Los objetivos del programa 232D, se vinculan con el desarrollo de medidas y objetivos que contemplan la incidencia de otras variables o motivos que pueden generar situaciones de discriminación múltiple.

La discriminación múltiple es definida por el Instituto Europeo de Género (EIGE) como *“cualquier combinación de motivos de discriminación hacia las personas como el sexo, el origen racial o étnico, su religión o creencia, el hecho de tener una discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género u otras características, así como la discriminación sufrida por quienes reúnen esas rasgos o características, ya sean reales o percibidas”*.

En su eje 7, tal como figura en la tabla adjunta, el PEIO incorpora el fenómeno de la discriminación múltiple desde una perspectiva de género, con el fin de que se visibilicen tipos especialmente agravados de discriminación en los que habitualmente el motivo sexo/género se cruza con otros como el origen racial o étnico, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la clase social, etc.

La existencia de discriminación múltiple es reconocida por la LOIEMH en el artículo 14.6 *“la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas..., para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva”*. La Ley dispone asimismo que en todos los estudios y aplicaciones estadísticas que lleven a cabo las administraciones públicas, se incluyan *“nuevos indicadores que permitan 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” (art. 20b) así como “introducir indicadores y los mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención” (art. 20c).*

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 7	223	Consideración de las posibles situaciones de discriminación múltiple que se puedan producir en la planificación de acciones que desarrollen objetivos concretos de este Plan Estratégico.
	224	Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas algunos colectivos de mujeres, dado que, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

#### Identificación de actuaciones previstas

Para contribuir al desarrollo de las medidas señaladas en el apartado anterior, la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad pondrá en marcha, a lo largo de 2019, actuaciones que guarden una conexión directa con el desarrollo de las medidas 223 y 224 y que tienen como objetivo impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación, 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 sexual, e identidad de género, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Esta Dirección General se propone incorporar la dimensión transversal del género en todas sus actuaciones, aplicando un enfoque integral que tenga en cuenta las múltiples manifestaciones de la discriminación y las características específicas de las personas y grupos ante la misma.

En línea con el PEIO y la LOIEMH, la Subdirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación, dependiente de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, promoverá al desarrollo de medidas de carácter transversal que tengan un impacto positivo en materia de igualdad de género, en la medida en que contribuyan a reforzar la protección de las mujeres, sus derechos y libertades fundamentales, con especial atención a aquellas que son víctimas de situaciones de discriminación múltiple.

Se identifican algunas de las actuaciones prioritarias, en las que se tendrán en cuenta las posibles situaciones de discriminación múltiple que puedan sufrir las mujeres por la suma o intersección de motivos de discriminación:

- Refuerzo y mantenimiento del Servicio de Asistencia y Orientación a víctimas de discriminación racial o étnica, dependiente del Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica.
- Formación de profesionales, tanto de las Administraciones públicas como de entidades sociales y ONG implicados en el ámbito de la igualdad, las políticas inclusivas, los derechos humanos y la lucha contra la discriminación en materia de aplicación transversal del principio de igualdad de trato, no discriminación y gestión efectiva de la Diversidad.

- Impulsar acciones formativas en materia de discriminación y delitos de odio, con el fin de alentar a la denuncia de los mismos.
- Realización de diagnósticos, estudios y encuestas periódicas en materia de igualdad de trato y no discriminación, prestando especial atención a la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos más vulnerables como son las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres inmigrantes y las mujeres lesbianas y trans.
- Realización de acciones de sensibilización ciudadana contra la discriminación que difundan entre la ciudadanía la necesidad de eliminar los estereotipos de género que afectan a mujeres y hombres, y a niñas y niños y que siguen presentes en muchos ámbitos, especialmente en la educación y son la base de muchos comportamientos discriminatorios y excluyentes.
- Potenciar la diversidad sexual, familiar y todas aquellas otras diversidades que actúan como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.
- Realizar estudios e informes sobre la discriminación de las personas por el origen racial o étnico y todas otras discriminaciones que confluyan, con especial atención en otros factores de discriminación como el género y la orientación sexual e identidad de género.
- Impartir formación especializada al funcionariado que tramita los expedientes de solicitud de asilo y refugio y personal de los CETI en materia de diversidad sexual y perspectiva de género, que permita abordar la especial situación de mujeres y niñas trans refugiadas y solicitantes de asilo.
- Promover medidas que contribuyan a visibilizar y eliminar la discriminación múltiple formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con el abordaje social y jurídico de dicha discriminación.
- Creación de mecanismos y acciones formativas para la aplicación del principio de igualdad de trato en las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión.
- Mejorar la coordinación interministerial en materia de igualdad de trato, no discriminación y delitos de odio, en el marco del convenio de colaboración suscrito entre los Ministerios de Justicia, Interior, Empleo y Seguridad Social y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Educación, Cultura y Deportes, el Consejo General del Poder Judicial y el Centro de Estudios Jurídicos.
- Organizar acciones formativas y jornadas de intercambio de experiencias dirigidas al profesorado en materia de prevención del acoso homofóbico y transfóbico en las escuelas.
- Desarrollar herramientas prácticas y metodológicas, como manuales, guías y otros recursos didácticos en materia educativa centrados en la lucha contra la discriminación y el acoso en las escuelas.
- Diseñar herramientas diagnósticas que midan y valoren el grado de implantación de la gestión de la diversidad sexual y de género en las empresas y el sector público.

- Favorecer la inserción socio laboral de las personas LGBTI, con especial atención a la situación de las mujeres trans.
- Establecer la concesión de reconocimientos o premios a mujeres lesbianas y trans que hayan destacado por su labor a favor del respeto y reconocimiento de derechos al colectivo.
- Organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGBTI.
- Elaboración de informes y estudios sobre la situación de las personas LGBTI en distintos ámbitos.
- Acciones de sensibilización en materia LGBTI.
- Exposiciones y otras acciones culturales con temática LGBTI.
- Implantar una línea de subvenciones destinadas al movimiento asociativo que trabaja en el ámbito de la igualdad de trato y no discriminación y la gestión de la diversidad, a través de convocatorias propias o con cargo a la asignación tributaria del IRPF.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado *discriminación múltiple*, que coloca a la persona o grupo afectado en una situación de mayor vulnerabilidad. Esta discriminación se construye a partir de la adición o convergencia del género con otros y factores o motivos como el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional, la nacionalidad, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación.

Distintos informes nacionales confirman la existencia de prejuicios sobre las personas musulmanas, de étnica gitana y las personas LGBT, poniendo de manifiesto una mayor incidencia de la discriminación motivada por el origen racial o étnico sobre las mujeres y, especialmente, cuando se acumula o intersecciona con el género. Lo mismo sucede en relación a aquellos incidentes tipificados como delitos de odio, en los que el racismo es considerado como un agravante penal.

Según datos del Ministerio del Interior sobre delitos de odio registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, en 2016, se han registrado un total de 1.257 incidentes de odio, de los cuales 425 están motivados en el *racismo y la xenofobia*, 278 por *orientación sexual e identidad de género*, 255 fueron cometidos contra personas con *discapacidad*, 53 por *creencias o prácticas religiosas* y 29 originadas por discriminación basada en el *sexo/género*. En cuanto al género, en torno al 40% de víctimas fueron mujeres, frente a un 60% de hombres.

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.

En cuanto a los delitos englobados bajo el término “antigitanismo”, la Fundación Secretariado Gitano en su Informe Anual “Discriminación y comunidad gitana 2016”, documentó 154 casos de discriminación y de delitos motivados por el odio contra la comunidad gitana, 149 dirigidos a mujeres y 138 a hombres. Este dato indica que en muchos casos son las mujeres gitanas, por su género y su condición étnica, el objetivo principal de los incidentes discriminatorios que se producen principalmente en los ámbitos del empleo, vivienda, locales públicos y de ocio y medios de comunicación e internet.

En relación a los incidentes motivados por discriminación racial o étnica, se debe destacar el trabajo que se realiza desde el “*Servicio de asistencia y Orientación a víctimas de discriminación racial o étnica*”, compuesto por 8 entidades sociales que trabajan en red: Fundación Secretariado Gitano, ACCEM, Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM, Movimiento contra la Intolerancia, Movimiento por la Paz MPDL y Red ACOGE. De acuerdo a los datos de la última Memoria Anual de actividades del Servicio correspondiente a 2017, de los 370 casos individuales de discriminación atendidos, el 52% de las denuncias fueron presentadas por mujeres. En esta misma línea, el último Informe de actividades que recoge los casos atendidos en el período 1 de enero de 2018 al 30 junio de este mismo año, registró un total de 383 incidentes discriminatorios. De este total, 131 (el 34,2%) afectaron a mujeres y 105 (27,4%) a hombres.

En cuanto a la situación de las personas sin hogar, el *Observatorio Hatento* en un informe de 2015<sup>9</sup>, señala diferencias significativas en relación a los datos de victimización por delitos de odio entre mujeres y hombres, siendo mayor el porcentaje de victimización de las mujeres (60%) frente al de los hombres que se sitúa en el 44%. Una experiencia de victimización especialmente importante en el análisis desde la perspectiva de género son las agresiones sexuales. En este caso, mientras que un 18,8% de las mujeres sin hogar entrevistadas en este estudio afirmaron haber sufrido agresiones de este tipo, este porcentaje se reduce forma drástica en el caso de los hombres a un 0,05%.

En colaboración con el CIS, se han realizado, en 2013 y 2016, dos encuestas de gran alcance sobre la percepción y opiniones de la población española sobre la discriminación. Estas encuestas aportan indicadores que miden la discriminación en un momento concreto.

Para adecuarse a la LOIHM, en los dos informes de explotación de resultados realizados hasta la fecha, se han analizado los datos de tal forma que posibilitaran conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos en los que se produce discriminación.

En 2014 se realizó el informe de la explotación de datos de la encuesta IMIO-CIS 2013<sup>10</sup>, que ofrecía datos concluyentes sobre la cuestión de la discriminación múltiple, si bien identificando únicamente la acumulación de motivos en 1 persona, sin entrar en la discriminación “interseccional”. Los resultados de dicho estudio concluían que:

- Son las mujeres las que sufren en mayor medida y con mayor frecuencia la discriminación múltiple.
- Las personas jóvenes entre 18-29 años son las más discriminadas por múltiples motivos.

---

<sup>9</sup> Los delitos de odio contra las personas sin hogar: informe de investigación (2015). RAIS Fundación

<sup>10</sup> Los perfiles de la discriminación en España: análisis de la Encuesta CIS-3000 (2014). IMIO



- Las personas extranjeras son más discriminadas por múltiples motivos que la población española.

Los principales grupos de riesgo son: mujeres de origen extranjero, mujeres con otra orientación sexual distinta a la mayoría, mujeres transexuales, personas con discapacidad, las personas jóvenes y las personas sin hogar.

El último informe, publicado recientemente, indaga concretamente en el análisis de la evolución de la percepción de la discriminación en el período 2013 a 2016, año en el que se realizó la segunda encuesta. Algunos de sus principales resultados se resumen aquí:

- La discriminación múltiple (por “acumulación de motivos”, converjan o no en el tiempo) tenía en 2016 una incidencia del 15% en la población encuestada.
- La media de experiencias de discriminación asciende a medida que baja la edad del encuestado/a, se eleva su nivel de estudios, desciende su situación económica personal, y se vira a posiciones más a la izquierda en la escala de ideología. Variaciones que se acentúan en 2016. Al igual que son las personas con otra nacionalidad quienes más experiencias de discriminación directa declaran, también lo hacen las mujeres (más que los hombres), los asalariados eventuales, las personas en paro y las que residen en municipios de mayor tamaño.

Las convergencias de experiencias directas de discriminación más nombradas fueron:

- origen étnico + nacionalidad (68%)
- pocos recursos económicos + aspecto físico (47%)
- edad + sexo (47%)
- ideas políticas + sexo (47%)
- aspecto físico + sexo (44%)

Destaca el notorio aumento de las convergencias de sexo con edad y con ideas políticas.

En relación a la discapacidad, el Eurobarómetro especial 437 (2015) arroja para el conjunto de países de la UE un porcentaje del 46% de personas que respondieron que “*el tener una discapacidad*” es un factor que perjudica a la hora de conseguir un contrato de trabajo. Los resultados para España fueron ligeramente superiores, situándose en un 47%.

En España, según datos del INE de 2016, existen cerca de un millón y medio de personas con discapacidad (con valoración oficial), de las que cerca de un 45,3% son mujeres.

El informe comparativo de las Encuestas CIS-IMIO de 2013 y 2016, apunta a que el 60% de la población encuestada admite que en España es muy o bastante frecuente la discriminación o el trato desfavorable por el hecho de tener una discapacidad.

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, en este sentido, adoptarán medidas para asegurar

que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Desde la perspectiva de género, las mujeres con discapacidad pueden ser discriminadas del mismo modo que las mujeres sin discapacidad; o que los hombres con discapacidad; o bien, pueden sufrir discriminación en razón del género y de la discapacidad: o pueden ser discriminadas por el simple hecho de ser mujeres con discapacidad, no por la suma de ambos factores (mujer y discapacidad). Ser mujer con discapacidad anciana o niña, padecer una discapacidad de tipo psíquico, ser extranjera, residir en zona rural, o estar desempleada, son algunos de los factores que interactúan de modo simultáneo produciendo una única y especial forma de discriminación<sup>11</sup>.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal continuo, en 2016 en España viven 8.657.705 personas mayores de 65 años, de las que 57,05% 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.

También, en cuanto al origen racial o étnico o nacional, las mujeres inmigrantes y las pertenecientes a grupos étnicos diversos (por ejemplo las mujeres gitanas) presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 49,30% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que en suponen poco más del 45,60% 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 las personas dependientes. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos a una lacra como es la violencia de género.

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.

En las actividades formativas llevadas a cabo en materia de la de la aplicación del principio transversal de igualdad de trato y no discriminación, el 61,5% son mujeres que prestan sus servicios en las distintas administraciones públicas.

Respecto a las formaciones impartidas en materia de tratamiento y prevención del acoso homofóbico y transfóbico, durante el año 2017, se realizaron 3 jornadas formativas dirigidas principalmente a docentes, equipos de orientación y de dirección, en las que la participación de mujeres fue de un 77,3%, frente al 22,6% de hombres.

### Previsión de resultados

Dada la vinculación existente entre el programa 232D y la implementación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, puede afirmarse que, con carácter general, los objetivos formulados, para el año 2019, guardan coherencia con el cumplimiento de objetivos del PEIO señalados que, hasta la aprobación del nuevo Plan Estratégico, se continuarán desarrollando.

---

<sup>11</sup> CERMI. La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad: volumen 1(2012). Cinco

De manera particular, las actuaciones enmarcadas en el programa 232D y recogidas en el apartado B, se dirigen al cumplimiento del objetivo 7.7 del PEIO, por lo que se considera que las acciones previstas para el año 2019, tendrán un impacto positivo en la sensibilización y concienciación tanto de las administraciones públicas como de la ciudadanía en general en cuanto a la necesidad de un cambio de mentalidad que incida en la erradicación de estereotipos de género que impiden visibilizar la realidad de las mujeres frente a la discriminación.

El conocimiento de esta realidad se hará efectivo a través de la generación de conocimiento, a través de investigaciones y operaciones estadísticas que aborden específicamente el fenómeno de la discriminación múltiple. Este enfoque múltiple supone una garantía de que las necesidades de las mujeres se van a ver reflejadas de forma transversal en todos los análisis que se hagan sobre la discriminación, su prevalencia y sus consecuencias.

Profundizar en la discriminación que sufren las mujeres supondrá incorporar nuevas perspectivas y enfoques que complementarán y mejorarán los análisis llevados a cabo hasta ahora que en muchos casos se limitaban meramente a incorporar la variable sexo.

El impacto de género de las acciones a desarrollar posibilitará una mayor eficacia en la implementación y evaluación de políticas públicas, teniendo en cuenta que las mismas afectarán de forma diferente a mujeres que a hombres.

**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**

- 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**

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	73	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.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	190, 193	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de Género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
Eje 7/ Objetivo 2	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

En el ámbito de actuación del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales:

- Mantener en el Plan de Acción Social para 2019 la ayuda por situaciones de violencia de género que se introdujo en 2017 (medida 73).
- Se organizarán actos académicos (en formato conferencia, debate o seminario, pendientes de concretar) que giren en torno a temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. (medida 193).
- Se promoverá que el programa editorial del CEPC para 2019 contenga títulos que se refieran a esta materia desde los enfoques de diversas áreas científicas. (medida 190).
- En consonancia con lo anterior una línea prioritaria para el CEPC a partir de 2019 será promover la paridad en los puestos relevantes y órganos colegiados de publicaciones periódicas y de colecciones de monografías (Consejo Editorial, Consejos de Redacción y Consejos Asesores).

En el ámbito de actuación del Centro de Investigaciones Sociológicas durante 2019:

- Destaca especialmente, en colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, mediante Convenio de colaboración al efecto, la realización de una Macroencuesta de violencia contra la mujer programado para 2019, cuyo proyecto piloto se realizará en 2018. (medida 203).
- Se seguirán introduciendo varias preguntas relativas a las desigualdades de género en distintos ámbitos y prácticas sociales, en el diseño de los cuestionarios para la realización de varios barómetros y estudios.
- 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, evaluadores, temas, etc. y seguirán incorporándose y se reforzarán especialmente durante el próximo ejercicio económico (medida 193). Prueba de ello son los siguientes artículos previstos para los números de la REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas, publicación trimestral del Centro de Investigaciones Sociológicas) que se publicarán en 2019: *“Estado civil, género, mortalidad y pensiones: las desventajas de la soltería en la vejez”*, *“Satisfacción general y sexual con la relación de pareja en función del género”* y *“¿Deshaciendo o reproduciendo prácticas de género? Ambivalencias y contradicciones en madres primerizas y profesionales en España”*.

Igualmente, en la colección Clásicos del Pensamiento Social, se espera poder publicar la traducción al español de la obra *“Blue Collar Marriage”*, de Mirra Komarovsky.

- Todos los cuestionarios utilizados por el CIS para la realización de los estudios respetan la utilización de un lenguaje inclusivo.
- Desde el punto de vista metodológico, siempre se distingue en las respuestas si son hombres o mujeres el objeto de la opinión lo que ayuda al análisis diferenciado por género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En cuanto a la organización de actos públicos, desde hace unos años el CEPC viene celebrando eventos, fundamentalmente seminarios, que versan sobre temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres o la ausencia de ella, la perspectiva de género, etc. Por poner algunos ejemplos, mencionaremos los seminarios sobre “Políticas de protección de las mujeres refugiadas y desplazadas en Colombia” (mayo 2018), sobre “La brecha de género en la implicación política” (abril 2018), sobre “Feminismo Jurídico en América Latina. Argentina en Perspectiva Comparada” (febrero 2018), Seminario anual nº 13 de LPR, *Leave Policies & Research* (septiembre 2016), I Seminario de Investigación “Emociones, Igualdad, Diversidad” (diciembre 2015), y el diálogo “Mujer y poder en América Latina” (octubre 2015).

La labor editorial del CEPC también refleja la implicación desde hace varios años de este organismo en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Así, en los últimos años han visto la luz las siguientes publicaciones: el nº 37 de la revista Historia y Política (2017), titulado “Identidades de género en el catolicismo, el falangismo y la dictadura de Franco”, y las monografías “La libertad reproductiva en el derecho español y comparado” (2017), “Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas” (2016), “Evas, Marías y Magdalenas. Género y modernidad católica en la España liberal (1833-1874)” (2016), “La perspectiva de género en los Sistemas Europeo e Interamericano de Derechos Humanos” (2015).

Por último, el Máster universitario oficial en Derecho Constitucional que imparte el CEPC incluye el seminario *“De la igualdad de derecho a la igualdad de hecho”*, que, sin circunscribirse a ello, aborda el tema de la igualdad desde la perspectiva de género.

En el CIS 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

Mejora del conocimiento: Se espera seguir avanzando en la senda de la igualdad efectiva de 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 y Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 1	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 3/ Objetivo 2	73	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
Eje 2/ Objetivo 2	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
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres
Eje 7/ Objetivo 3	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 AGE
Eje 7/ Objetivo 3	211	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
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrollada por las UI

#### 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 2019 las actuaciones más significativas que se prevén realizar en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género son las siguientes:

- Seguimiento del II Plan Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos adscritos.
- Realización de Cursos o Jornadas destinadas al personal del Departamento y sus Organismos en las que se aborde: formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, la evaluación del impacto de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se prevé su desarrollo durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales

no lectivos. Inclusión en la Escuela de Verano de actividades educativas sensibilizadoras en igualdad.

- Difusión de un tríptico informativo sensibilizando en materia de Igualdad de Oportunidades y corresponsabilidad.
- 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.
- En el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad se recogen en los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto y en el procedimiento negociado 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.
- Elaboración del informe de impacto de género anual que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado.
- Inclusión en el Plan de Acción Social para 2019 de una ayuda especial por violencia de género.
- Aplicación y seguimiento del Plan Estratégico vigente en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Participación en las sesiones formativas especializadas impartidas a las Unidades de Igualdad, entre otros, por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- 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.
- Asesoramiento en la utilización de un lenguaje inclusivo.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad ha procedido al diagnóstico de situación de partida en el marco de las actuaciones relativas a la elaboración y seguimiento del II Plan de Igualdad de la AGE y del PEIO 2014-2016.

#### 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, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL**

- 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
- 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 las drogodependencias y otras adicciones, 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 Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseñar y poner 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.
Eje 6/ Objetivo 1	130	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.
	133	Incorporar, en las políticas de salud y asistencia social, pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación de riesgo o de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, con discapacidad y otras situaciones).

Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017/2024, incorpora la perspectiva de género como marco analítico y principio rector, estableciendo la necesidad de continuar desarrollando las herramientas necesarias que permitan visibilizar, analizar y hacer frente a la diferente presentación y afectación de las adicciones en las mujeres, con objeto de poder hacer un mejor diagnóstico de la realidad, asimismo incorpora las necesidades y realidad de las mujeres en todas las acciones e intervenciones estratégicas. Teniendo en cuenta esto, se considera imprescindible:

- Mejorar y desarrollar de forma efectiva la formación en perspectiva de género a todos los estamentos de la Administración Pública, sociedad civil y academia, como uno de los pilares básicos en la formación sobre adicciones.

- Fomentar la atención integral, incorporando los condicionantes de género dentro de los análisis que explican el consumo y abuso de drogas y otras adicciones y teniendo en cuenta las diferentes necesidades en todo el proceso (desde la atención a la reincorporación social).
- Fomentar la atención integral y coordinación de recursos a las mujeres que sufren violencia de género, sus hijas e hijos, para evitar la victimización institucional.
- Impulsar la actividad investigadora en relación a las diferencias de género en el ámbito de las adicciones.
- Promover la realización de la evaluación de los programas con datos desagregados por sexo y analizados desde una perspectiva de género.
- Asimismo, se ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y la que regula la 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.
  - 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 2015/2016 sobre una 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 son el alcohol, el tabaco y los hipnosedantes. Entre las drogas de comercio ilegal: el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 9,5%, 2,0% y 0,6% 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 8,1%, sólo superada por el alcohol y el tabaco con datos del 62,1% y 38,5% respectivamente. 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:

Respecto a los hipnosedantes, el porcentaje de mujeres que los ha consumido en el último año, duplica el porcentaje de hombres consumidores (15,8% frente a 8,3%). Las diferencias aumentan con la edad.

En el caso de las drogas de comercio ilegal y con respecto al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (13,3% hombres y 5,6% mujeres) y de cocaína en polvo (3,1% en hombres y 0,9% en mujeres).

En cuanto a las drogas de comercio legal como el tabaco y el alcohol, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. La prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 12 meses fue del 82,9 % en hombres y del 72,1% en mujeres, y la de tabaco del 44,4% y 36,0%, respectivamente.

- Además, 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 mujeres y hombres 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 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. El 75,6% de los estudiantes dicen haber consumido alcohol en el último año, el 34,7% tabaco, el 26,3% cannabis, el 11,6% hipnosedantes (con o sin receta) el 2,5% cocaína, el 1% alucinógenos, el 1,2% anfetaminas y el 0,0% 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 76,9% de las estudiantes de 14 a 18 indican que han consumido alcohol en el último año, el porcentaje de chicos es ligeramente inferior, el 74,3%. En tabaco los porcentajes para prevalencia de consumo en el último año son: 32,6% para los chicos y 36,9% para las chicas. Finalmente en hipnosedantes, existe una mayor diferencia: el 8,8% de los chicos y el 14,4% 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 28,1% para chicos y 24,4% para chicas. En cocaína son 3,3% para chicos y 1,6% para chicas.

- El uso compulsivo de internet, está más extendido entre las mujeres que entre los hombres, el 18,3% de los chicos y el 23,8% de las chicas (the compulsive internet use scale (CIUSS)).
- Por lo que respecta a jugar dinero, está más extendido entre los hombres, tanto de forma presencial (21,6% hombres, 5,4% mujeres), como a través de internet (10,2% hombres, 2,5% mujeres).

### Previsión de resultados

- Se espera que las acciones incluidas en el marco de la Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017/2024 y en el Plan de Acción que la complementará, redunden en la disminución de la edad de inicio en el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina 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 con problemas de adicción.

La actual Estrategia Nacional de Adicciones 2017-2014, se caracteriza por establecer la perspectiva de género como un eje prioritario en su elaboración, además de incluir objetivos operativos evaluables a través de indicadores. Los aspectos que recoge la Estrategia son:

Mejorar la incorporación efectiva de las necesidades específicas de la mujer a todos los programas de prevención y atención: eliminar barreras de acceso a la atención e incorporación social, especialmente en mujeres con responsabilidades familiares en situación de consumo; mejorar la visibilidad.

Incluir los hipnosedantes como objeto prioritario:

- Única droga (legal) con una prevalencia de consumo en mujeres mayor que en hombres.
- Abordar el consumo oculto.
- Realizar campañas de prevención y sensibilización.

Abordar en conjunto la violencia de género y el abuso de sustancias (principalmente alcohol).

- Como doble factor de riesgo: en relación con la violencia ejercida sobre la mujer por la pareja consumidora y padeciendo ella misma problemas de consumo como consecuencia de esa violencia.

Potenciar la formación en materia de género.

- Dirigida a todos los estamentos de la Administración, sociedad civil, académica,...

Mejorar la investigación y análisis de datos con perspectiva de género.

El Plan de Acción 2018-2010 que se aprobó en Conferencia Sectorial del PNSD el 2 de octubre de 2018, especifica en medidas concretas la ENA 2017-2024. Las medidas desde el punto de perspectiva de género que se incluyen del Plan de Acción son:



**Meta 1:** hacia una sociedad más saludable e informada, que se estructura en 4 áreas de trabajo clásicas (prevención, asistencia, reducción de daños e incorporación social).

En prevención: incorporar de una manera práctica la perspectiva de género en programas preventivos y diseñar un documento de consenso para la incorporación de la perspectiva de género en los programas de prevención.

En el área de asistencia integral, se incluye la adaptación de la red a las mujeres y sus características y necesidades especiales:

- Fomentar la atención integral incorporando los condicionantes de género dentro de los análisis que explican el consumo y abuso de drogas y otras adicciones, así como las consecuencias de esos condicionantes en las mujeres y hombres con consumo problemático en el caso de las mujeres (consumos poco visibles, mayor estigma y culpa y menores apoyos y comprensión, mayor juicio reforzado por la idea de que sean madres y las consecuencias para los hijos/as). Es necesario tener en cuenta las responsabilidades familiares (siendo un hecho que éstas recaen de forma abrumadoramente mayoritaria sobre la mujer) como posible dificultad en el acceso a la red asistencial y en el proceso de rehabilitación e inserción social. En el caso de los hombres, existe mayor justificación de actitudes violentas, así como más aprecio de valores asociados a la masculinidad que refuerzan el consumo y las actitudes de riesgo.
- Promover los tratamientos centrados en las mujeres y sus consumos, en base a intervenciones integrales que, en el caso de los psicofármacos, contemplen los aspectos ligados a la prescripción por parte del sistema sanitario, desarrollando alternativas de tratamiento no farmacológico.
- Fomentar la atención integral y coordinación de recursos a las mujeres que sufren violencia de género, sus hijas e hijos, para evitar la victimización institucional.

Barreras de acceso al tratamiento por género: Revisión y actualización de la evidencia sobre género y tratamiento de las adicciones:

- Programa para el buen uso de psicofármacos: Diseñar un “Programa para el buen uso de psicofármacos y analgésicos en AP”, que contemple la formación continuada de los sanitarios en los protocolos de prescripción, seguimiento, detección del abuso y adicción a psicofármacos y analgésicos (Sociedades Científicas, Consejerías de Sanidad...) teniendo en cuenta un enfoque de género y la atención a mayores de 65 años.
- Abordaje de la violencia de género en recursos asistenciales:
  - a) Elaboración de un informe sobre la situación en España de la violencia de género y el abuso de sustancias, revisión de la evidencia y propuestas para el abordaje conjunto de la violencia de género y el abuso de sustancias en los servicios de atención.
  - b) Elaboración de un protocolo para el abordaje conjunto de la violencia de género y el abuso de sustancias en los servicios de atención, en base a los informes previos.

c) Diseño e implementación de un Proyecto piloto de recurso de apoyo residencial específico para mujeres con problemas de adicciones víctimas de violencia de género.

En el área de incorporación social, se plantea una acción con la que se pretende mejorar los protocolos, guías, itinerarios, procesos, y sistema de información y evaluación. Todo ello con la finalidad de generalizar su aplicabilidad y accesibilidad, atendiendo especialmente a las diferencias y dificultades asociadas al género. Esta acción trae consigo, entre otras, las siguientes implicaciones:

- Proyecto de mejora y extensión de los programas de Incorporación Social (IS), con especial atención a las necesidades de las mujeres
- Incorporación de la perspectiva de género en los programas de IS, especialmente en cuanto a su accesibilidad.

Asimismo, se pretende:

- Impulsar la actividad investigadora en áreas complementarias de interés al fenómeno de las adicciones, especialmente en el ámbito socio-sanitario y epidemiológico como p.ej. las diferencias de género.
- Mejorar y desarrollar de forma efectiva la formación en perspectiva de género en todos los estamentos de la Administración Pública, sociedad civil y académica, como uno de los pilares básicos en la formación sobre adicciones.
- Realización de nuevos análisis adaptados a las necesidades (enfoque de género, menores de edad, perfiles de nuevos usuarios, policonsumo, distribución por CCAA, etc).
- Promover la realización de la evaluación de los programas con datos desagregados por sexo y analizados desde una perspectiva de género.

**PROGRAMA 231F:** Otros servicios sociales del Estado

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia, Dirección General de Políticas de 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.

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 las niñas y los niños -especialmente a los que sufren de privación material severa- y a las familias con hijos e hijas a su cargo en situaciones de vulnerabilidad, pobreza y/o 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 6	30	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.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 2/Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 2/ Objetivo 3	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones).
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	183	Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Eje 1/ Objetivo 6	30	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.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 2/Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 2/ Objetivo 3	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones).
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	183	Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### Identificación de actuaciones previstas

El programa 231F contempla varias transferencias de crédito a Comunidades Autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla para la realización de programas sociales, entre los que se encuentran:

- Programa de Protección a la Familia y Atención a la Pobreza Infantil. Prestaciones Básicas de Servicios Sociales: en este marco se financian tanto prestaciones económicas como proyectos de apoyo a la conciliación laboral y familiar y actuaciones de intervención social para familias en dificultad social con menores a cargo, previstas en el Catálogo de referencia de Servicios Sociales aprobado el 16 de febrero de 2013 por el Consejo Territorial de Servicios Sociales y Dependencia. Se ha previsto que se prioricen las actuaciones para los grupos familiares más vulnerables, como es el caso de las familias monoparentales, que en 8 de cada 10 familias cuentan con una mujer al frente. Igualmente este crédito permite cofinanciar las prestaciones básicas de servicios sociales o plan concertado.
- Programa de Desarrollo Gitano: permite financiar proyectos y la intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Asimismo, en todos los programas descritos en el párrafo anterior, se contemplan actividades transversales de participación de las personas usuarias de los mismos o de las entidades que los representan, de fomento del voluntariado/cooperación social así como de igualdad de trato entre mujeres y hombres, conciliación familiar y no discriminación por razón de sexo u otras diferencias. De igual forma, en todos los soportes de información (fichas de presentación de proyectos y fichas de evaluación a partir de las cuáles se realizan las correspondientes memorias de evaluación de los proyectos financiados) se recogen los datos desagregados por sexo y las actividades específicas dirigidas a las mujeres y niñas en cada uno de los programas financiados.

Otro de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro.

Esta convocatoria de subvenciones incluye entre sus criterios objetivos de valoración de entidades, que éstas en materia de gestión de recursos humanos tengan en cuenta el

empleo de mujeres y dispongan de planes de igualdad que contemplen medidas de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de enero de 2017, se estableció un modelo mixto de gestión de la convocatoria de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Este modelo de gestión mixta fue acordado, por unanimidad, entre el Ministerio y las Comunidades Autónomas en la reunión del Pleno del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia celebrada el día 26 de abril de 2017.

A efectos de dar cumplimiento a la sentencia del Tribunal Constitucional, en este nuevo modelo de gestión se reserva el porcentaje del 20 por 100 de los recursos económicos del crédito “para actividades de interés general consideradas de interés social”, a actividades subvencionables en el ámbito de la Administración General del Estado, y el 80 por 100 restante se destina a asistencia social de las personas en situación de vulnerabilidad, que será gestionado íntegramente por las Comunidades Autónomas. Dichos porcentajes se han actualizado en el último Consejo Territorial, celebrado el pasado 26 de julio, y para el año 2018 son el 19,56 por 100 para la convocatoria de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales y el 80,44 por 100 para asistencia social, a tramitar por las Comunidades Autónomas y las Ciudades con Estatuto de Autonomía.

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.

Las actuaciones adscritas al Programa 231F, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, consisten en la convocatoria de subvenciones del IRPF dirigidas a los programas que se relacionan a continuación:

- Programas de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar: medida 37 del PEIO.
- Programas de apoyo a la crianza saludable y positiva de los hijos: medida 64 del PEIO.
- 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.

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 de personas con discapacidad 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 con discapacidad 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.

Por lo que se refiere al trabajo que desarrolla el Real Patronato sobre Discapacidad, en cumplimiento de su función como órgano técnico de encuentro, reflexión, debate y propuesta, y teniendo en cuenta que se hace referencia singular a la perspectiva de género, a la exclusión múltiple y a la infancia con discapacidad en el propio desarrollo de las funciones de este organismo en su Estatuto, en el ejercicio 2018 se están realizando los siguientes estudios con incidencia en temas de género, a través del Observatorio Estatal de la Discapacidad:

- “Las mujeres y niñas con discapacidad en el medio rural en España”, cuyo borrador se prevé que esté finalizado con carácter inminente. El objetivo principal de este estudio es la descripción de la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en el medio rural en España visibilizando las brechas aun existentes para el ejercicio de su ciudadanía plena y la propuesta de mejoras que contribuyan al empoderamiento de las mujeres y niñas con discapacidad en el medio rural en España, haciendo especial énfasis en los espacios de participación de mujeres en las organizaciones en el ámbito de la discapacidad
- “Alumnado con discapacidad y educación inclusiva en España (I fase)”, cuyo borrador se prevé que esté finalizado con carácter inminente. Mediante este estudio, en su primera fase, se pretende conocer la situación y necesidades de los niños y niñas con discapacidad y sus familias en el sistema de enseñanza actual, describiendo los factores de riesgo que explican la falta de resultados académicos y las dificultades que encuentran para una inclusión educativa real y efectiva, tal como encomienda la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad.
- “La situación de la población reclusa con discapacidad en España”, cuyo borrador se prevé que esté finalizado con carácter inminente. En 2007 se realizó un estudio similar, en 2018 se analizará de nuevo la situación, necesidades y demandas de la población reclusa con discapacidad y se propondrán mejoras para su atención, desde la administración penitenciaria, los servicios públicos periféricos (sanidad,

servicios sociales, educación) y las entidades privadas (ONGs, sociedad civil). Hay que tener en cuenta que según datos de enero de 2018 (fuente Instituciones Penitenciarias), la población reclusa en España asciende a 59.121, siendo el 7,39% mujeres. Un total de 4.366 reclusos en España tienen discapacidad y sólo la mitad de ellos cuentan con un certificado oficial.

Estos estudios se están elaborando en virtud del Convenio suscrito entre el Real Patronato sobre Discapacidad y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, para la gestión y funcionamiento del Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Por otra parte, en los próximos meses se pondrá en marcha la convocatoria de ayudas para la mejora de las condiciones educativas y profesionales de las personas con discapacidad, el denominado “Programa Reina Letizia para la Inclusión”, cuyas bases reguladoras, aprobadas y publicadas en diciembre de 2017, recogen medidas de discriminación positiva en los criterios de valoración de las solicitudes presentadas, ya que se otorgan hasta 10 puntos (de un total de 100) a criterios de acción positiva de compensación, entre los que figura el “hecho de ser mujer”.

Por último, como continuación del convenio firmado a finales del 2017 con la Fundación CERMI Mujeres y el Real Patronato sobre Discapacidad en el que se incluían compromisos genéricos, sin contenido económico, para la realización de actividades en defensa de los derechos de las mujeres y las niñas con discapacidad, en el presente año 2018 se ha firmado un nuevo convenio para la realización concreta de una actividad, el concurso de fotografía Generosidad, con una aportación económica por parte de este Organismo Autónomo de 5.000 € y con el objetivo de denunciar en cada edición las violaciones concretas a los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad. Se considera que de esta forma se da visibilidad, se sensibiliza a la sociedad y se defiende la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad, haciendo especial hincapié en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva y promoviendo a su vez el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con discapacidad.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables, donde sus miembros están más divididos por su condición de género, (especialmente la infancia y la juventud) en situación de pobreza severa.

Como se ha indicado en materia de igualdad de oportunidades, en el modelo de gestión mixta de la convocatoria de subvenciones que se ha implantado tras la Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de enero de 2017, las subvenciones destinadas a asistencia social de las personas en situación de vulnerabilidad serán gestionadas por las Comunidades Autónomas y las Ciudades con Estatuto de Autonomía.

Según los datos de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2017, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las mujeres es del 27,1%, 1,1 puntos porcentuales superior a la de los hombres que se sitúa en el 26,00%. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres es del 20,2% y la de los hombres del 19,2%.



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.

En cuanto a la perspectiva de Género en Cooperación técnica y financiera con CCAA para la gestión de programas sociales, el plan concertado, al dirigirse al conjunto de la población, la perspectiva de género está limitada a un 51% de mujeres en relación a la cobertura poblacional, ahora bien si consideramos la población femenina atendida en los servicios sociales municipales su porcentaje se eleva al 58% de acuerdo con la información existente en el Sistema de Información de Usuarios de Servicios Sociales.

Los datos que arrojan las subvenciones nominativas de Ceuta y Melilla en cuanto al porcentaje de mujeres atendidas y siempre según sus memorias de evaluación, en Ceuta sería de 51,96% y en Melilla un 83,09%.

En los programas de protección a la familia y atención a la pobreza infantil se priorizan las actuaciones dirigidas al colectivo de familias monoparentales, en el que 8 de cada 10 cuentan con una mujer al frente, y que presenta una tasa de riesgo de pobreza muy superior a la del promedio de hogares.

En el programa de desarrollo gitano, más del 55% son mujeres. Las mujeres gitanas presentan una situación más desfavorable y son en mayor medida usuarias de los servicios sociales.

#### Previsión de resultados

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**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 2	37	Desarrollo acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.
Eje 2. Objetivo 2	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.
Eje 3/ Objetivo 1	69	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	101	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 las y los jóvenes.

### Identificación de actuaciones previstas

Desde el ámbito de las acciones de protección a la infancia, las actuaciones imputadas al Programa 231G, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, serían las siguientes:

En relación con la medida 69:

- Impulso para 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.

- Elaboración de la Web “La Infancia en Datos”, una compilación de indicadores básicos y multidimensionales sobre “situación de la infancia en España” de forma que permita establecer series temporales.
- Presentación para su aprobación por Consejo de Ministros de un proyecto de Ley Orgánica de Protección frente a la violencia contra la infancia, que recogerá de modo particular las situaciones de violencia que sufren las niñas como colectivo especialmente vulnerable.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de protección a la infancia, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia.

En relación con la medida 101:

- Seguimiento de los programas de promoción y educativos para la salud afectivo sexual adaptada a los distintos niveles educativos en el marco de la evaluación del II PENIA y a través de la información suministrada por las unidades competentes en su ejecución.
- Impulso de 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, en el marco de la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas
- Apoyo a la realización de programas específicos de educación afectivo sexual y de atención y apoyo a embarazadas adolescentes.
- Elaboración y aplicación del III PENIA, teniendo presente el principio transversal de igualdad y las medidas dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de los y las adolescentes

Desde el ámbito de las acciones de protección a las familias, las actuaciones imputadas al Programa 231G, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, serían las siguientes:

En relación con la medida 35:

- Promoción de prácticas empresariales familiarmente responsables: Apoyo a la iniciativa Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), a través de subvención a la Fundación Mas Familia.
- Actividades de difusión y sensibilización, especialmente en el ámbito de primera infancia y buenas prácticas empresariales, en materia de conciliación y corresponsabilidad. Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias y otras actividades como colaboración en la iniciativa Premios Nacionales de Empresa Flexible, etc.
- Promoción de estudios y análisis para racionalización de horarios a través de la colaboración con entidades.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

En relación con la medida 37:

- Concesión de subvenciones a entidades que desarrollan actividades de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar.
- Promoción de estudios y análisis sobre mediación familiar a través de la colaboración con entidades.

En relación con la medida 64:

- Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva. Jornadas sobre Parentalidad Positiva.
- Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva.
- Desarrollo de la plataforma web [www.familiasenpositivo.es](http://www.familiasenpositivo.es)
- Actividades para potenciar la colaboración interadministrativa en materia de apoyo a la familia desde el enfoque de la parentalidad positiva, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de parentalidad positiva, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

Por otra parte, en relación con el colectivo de familias monoparentales, que presenta un perfil fuertemente feminizado con una problemática y necesidades singulares de apoyo social, en el marco de este programa se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Apoyo al movimiento asociativo de familias monoparentales, mediante subvenciones nominativas.
- Análisis de las necesidades de apoyo a las familias monoparentales en relación a su protección social, jurídica y económica, en el ámbito de un grupo de trabajo interautonómico.
- Elaboración de propuestas para el tratamiento específico del colectivo de familias monoparentales en el marco de los proyectos normativos pertinentes

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo que se refiere a la infancia, todas las actuaciones que tienen lugar a través de este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto es mayor sobre las niñas, existiendo comportamientos rechazables como el maltrato infantil, abuso sexual, etc. Así, según los datos del Ministerio del Interior, en el año 2017, se registraron 3.844 niñas víctimas de violencia en el ámbito familiar, frente a 1.861 niños. Esta misma prevalencia femenina se mantiene cuando se trata de victimizaciones excluida la violencia de género o de menores víctimas de delitos contra la libertad e indemnidad sexual, donde las mujeres representan

el 71% de las víctimas. Por el contrario, las cifras de menores detenidos o de menores extranjeros no acompañados muestran una clara preponderancia de los varones.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género e infancia, se debe indicar que el último PENIA evaluado en 2017 ha contenido tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias al género. Así, se especificó que siempre que sea técnicamente posible, los indicadores estuvieran desglosados en función del género. Asimismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y 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 pueden 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 antes referidos 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 es conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos y, junto con el resto de Administraciones y tercer sector, mejorar los mecanismos de prevención, detección e identificación de 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, Consumo y Bienestar Social en colaboración con las Comunidades Autónomas). En el año 2016, de las 14.569 notificaciones de sospecha de maltrato registradas, 6.627 corresponden a niñas y 7.942 a niños. Sin embargo, proporcionalmente las niñas presentan una gravedad mayor y en abuso sexual prácticamente duplican las cifras de los varones afectados.

Por lo que se refiere a las familias, 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 mujeres y hombres que es preciso seguir reduciendo, 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 1,965 millones en 2016). El número de hogares formados por madre que convive con hijos representa el 81% del total de los hogares monoparentales y ha crecido en un 3,2% en relación a 2015. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen el 10,7% del total de los hogares españoles, según la última Encuesta Continua de Hogares), 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.

En lo relativo a la 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. Así en esta edición de 2018 se han presentado cerca de 950 candidaturas en sus tres categorías (gran empresa, mediana empresa y pequeña empresa).
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas. Anualmente entre 60 y 80 nuevas empresas y entidades acceden al Certificado. Actualmente lo ostentan cerca de 600 entidades en las que prestan servicios cerca de 550.000 personas trabajadoras.
- Subvenciones 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). Así, en el marco de las subvenciones a entidades del tercer sector que figuran en el programa 231G, destacan las concedidas a las siguientes entidades: Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (70.000 €); Fundación de Familias Monoparentales “Isadora Duncan” (81.600 €); y la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (81.600 €). Todo ello con independencia de las actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria del IRPF en su tramo estatal referido a este tipo de familias, y que se financian por el programa 231F.
- 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. Así, en el Plan de Formación de 2017 se desarrollaron en materia de violencia familiar 2 cursos presenciales con 55 participantes y otros 4 *on line* con 220 participantes; asimismo se celebraron 2 cursos *on line* sobre diversidad familiar con 110 participantes.

### Previsión de resultados

En lo que se refiere al ámbito de protección de la 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.

Así, en el caso de las excedencias por cuidado de menores las mujeres suponen el 92,34% del total de personas beneficiarias (40.536 madres frente a 3.363 padres); en el caso de excedencias por cuidado de otros familiares las mujeres suponen el 83,66% del total (9.398 mujeres frente a 1.816 varones), de acuerdo con los datos del Anuario de Estadísticas Laborales 2017 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

Igualmente en el caso de las personas ocupadas a tiempo parcial, cuando esto se debe a necesidades de cuidado de niños o de adultos enfermos, con discapacidad o mayores, las mujeres suponen el 95,21% del total (268.200 mujeres frente a 13.600 hombres).

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 el programa 231F, 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.

Finalmente, por lo que se refiere a las familias monoparentales, se espera avanzar en el análisis de sus necesidades y demandas para promover medidas específicas en el marco de los programas sociales que gestiona este centro directivo, así como, seguir apoyando el desarrollo del movimiento asociativo de este colectivo familiar.

**PROGRAMA: 232A:** Promoción y servicios a la juventud

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Juventud

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 232A, “Promoción y servicios a la juventud” se gestiona por el Instituto de la Juventud (INJUVE).

El Instituto de la Juventud (INJUVE) contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales de igualdad y realizando programas dirigidos a los y las jóvenes sin distinción de sexo.

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

Las actuaciones del Organismo se vienen dirigiendo, de forma continuada, al objetivo general de la consecución de la igualdad de oportunidades, respecto de cualquier condición que propicie desigualdad, y de forma especial la desigualdad de género.

**Objetivo 1.** Transversalidad en la cuantificación de género, a fin de conseguir la paridad.

**Objetivo 2.** Fomento de acciones que incluyan actividades específicas dirigidas a la igualdad.

**Objetivo 3.** Tratamiento del lenguaje no sexista en todas las actividades.

También incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones que lleva a cabo el Organismo, especialmente las de tipo formativo, divulgativas y de investigación.

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	7	Apoyo a la elaboración de planes de igualdad y promoción del distintivo "igualdad en la empresa".
Eje 1/ Objetivo 4	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 las diferentes instituciones.
Eje 1/ Objetivo 5	28	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 iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	49	Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
Eje 2/ Objetivo 3	60	Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.
Eje 2/ Objetivo 4	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 1	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.
Eje 3/ Objetivo 1	69	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



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		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	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, 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.
Eje 4/ Objetivo 3	91	Asistencia a las asociaciones de mujeres en la gestión de las subvenciones públicas.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones.
Eje 5/ Objetivo 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
Eje 5/ Objetivo 1	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.
Eje 5/ Objetivo 1	104	Impulsar la introducción de criterios de igualdad y no discriminación en los libros de texto y material educativo, incorporando en sus contenidos las aportaciones realizadas por las mujeres.
Eje 6/ Objetivo 1	127	Elaboración de publicaciones especializadas sobre la salud de las mujeres.
Eje 6/ Objetivo 5	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.
Eje 6/ Objetivo 6	172	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 mujeres en la sociedad.
Eje 7/ Objetivo 1	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.
Eje 7/ Objetivo 3	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

#### Identificación de actuaciones previstas

Se prevén realizaciones de dos tipos:

*Realizaciones Estructurales.* Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: Creación de la nueva Unidad de Igualdad; 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 las y los jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en Valores; Programas de Sensibilización; Actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven; Jóvenes investigadores; etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre las y los jóvenes usuarios de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: Informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde una perspectiva transversal de género, con la colaboración de la Unidad de Igualdad de la institución.

Medidas 7, 24, 56, 192 y 209. El INJUVE creará una Unidad de Igualdad, con el mandato de desarrollar un Plan de Igualdad en colaboración con el resto de unidades de la institución, y de reelaborar los programas de la misma incorporando la perspectiva de género. Para ello se apoyará en las buenas prácticas desarrolladas en otros países e instituciones, y recabará el apoyo activo del IMIO.

Medidas 29, 60, 66. La Unidad de Igualdad de INJUVE estudiará las necesidades de los empleados de la institución en materia de conciliación laboral, proponiendo las medidas necesarias para hacer efectivo este derecho, e informará a las distintas unidades de sus derechos y obligaciones en materia de igualdad de género.

Medida 24. El INJUVE se ha marcado como prioridad el fomento del espíritu emprendedor en las y los jóvenes, así como desarrollar iniciativas que les animen y ayuden a proyectar y desarrollar sus iniciativas emprendedoras. Destacan entre estas iniciativas el Premio Jóvenes Emprendedores y los microcréditos para jóvenes que emprenden.

Medidas 49, 91 y 92. La Convocatoria de Subvenciones del Instituto de la Juventud para entidades de juventud de ámbito estatal incorporará como criterio de valoración la existencia de planes de igualdad en las asociaciones solicitantes; asimismo, se proporcionará asistencia y apoyo económico a las asociaciones de mujeres jóvenes, a través de la propia convocatoria.

Medidas 67, 68, 69, 74, 99, 103 y 104. El INJUVE trasladará a la juventud española la problemática de la violencia de género, concienciándola sobre la relevancia de adoptar una perspectiva de igualdad, a través de acciones educativas y divulgativas. La Unidad de Igualdad aprobará un protocolo de información para estos casos.

Medida 127. El INJUVE organizará y publicará investigaciones sobre problemáticas específicas de las mujeres jóvenes. Además, el Observatorio de la Juventud en España, del INJUVE, lleva a cabo estudios, investigaciones, sondeos de opinión y estadísticas sobre juventud, que incluyen de manera transversal la perspectiva de género.

Medida 156. A través de su Programa de Creación, el INJUVE colabora activamente en la promoción de las artistas jóvenes.

Medida 172. El INJUVE tendrá en cuenta a través de sus convocatorias, en lo posible, la conveniencia de acciones positivas en favor de las mujeres jóvenes, en aquellas áreas en las que sufren discriminación.

Medida 209. Para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género, el INJUVE lleva a cabo la convocatoria anual de los Premios de Periodismo Joven sobre Violencia de Género cuyo objetivo es reconocer trabajos periodísticos que contribuyan a la defensa y difusión de los valores contra la violencia de género. Asimismo, se realiza la Campaña europea contra la Intolerancia en Internet “No Hate”, que pretende movilizar a los jóvenes en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la intolerancia o discriminación en Internet.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro de las distintas actuaciones que lleva a cabo el INJUVE, se cumple con el criterio de paridad en los órganos colegiados, comisiones, grupos técnicos, y otros establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Previsión de resultados

Las acciones previstas 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 del Departamento está encargada de implantar y evaluar el impacto de las medidas previstas en la institución y en los destinatarios de sus programas, generando para ello los instrumentos de recogida de datos y llevando a cabo el análisis estadístico necesario.

Las acciones concretas previstas por el INJUVE, con sus indicadores asociados, son las siguientes:

Acciones INJUVE 2019	Nº PEIO	Descripción	Indicador 1	Indicador 2
Creación Unidad de Igualdad - INJUVE	<b>7-24-56-192-209</b>	Creación Unidad de Igualdad - INJUVE	Nº reuniones IMIO	Nº Cursos formación
Promover la igualdad de trato en el sector público	<b>7-24-56-192-209</b>	Elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades	Borrador de Plan de Igualdad de Oportunidades INJUVE	
Promover la igualdad de trato en el sector público	<b>29</b>	Desarrollo de acciones de sensibilización e información referidas a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la Organización	Nº empleadas implicadas en Informe sobre necesidades sociolaborales de las trabajadoras de INJUVE	Nuevas medidas puestas en materia de necesidades sociolaborales
Promover la igualdad de trato en el sector público	<b>28</b>	Estudio de las necesidades de los empleados en materia de conciliación y propuesta de medidas para hacer efectivo este derecho	Nº empleados implicados en Informe conciliación	Nuevas medidas puestas en marcha en materia de conciliación, II Plan Igualdad AGE

Acciones INJUVE 2019	Nº PEIO	Descripción	Indicador 1	Indicador 2
Adecuación de los programas a la perspectiva de género	49	Introducir como criterio de valoración la existencia de planes de igualdad en las entidades solicitantes	Introducción Criterio de valoración planes de igualdad en Convocatoria Subvenciones Asociaciones Juveniles	
Adecuación de los programas a la perspectiva de género	172	Convocatoria Ayudas a la Creación Joven	Análisis de la Convocatoria	
Adecuación de los programas a la perspectiva de género	172, 24	Convocatoria Certamen Emprendedores	Análisis de la Convocatoria	
Adecuación de los programas a la perspectiva de género	172	Convocatoria Certamen Jóvenes investigadores	Análisis de la Convocatoria	
Campañas de sensibilización	67	Campaña <i>on line</i> contra la pornovenganza en Internet	Nº Usuarios	
Campañas de sensibilización	70	Campaña <i>on line</i> 10 Pasos por la Tolerancia en Internet. Contra los Discursos de Odio, por el Respeto y la Diversidad	Nº Usuarios	
Campañas de sensibilización	70	Continuidad Campaña <i>on line</i> NO HATE	Nº Usuarios	
Creación sitio Web atención y asesoramiento a las jóvenes víctimas de violencia de género	69	SITIO EN LA WEB Y ENLACE A LA DELEGACIÓN GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Creación sitio web	
Edición de publicaciones	127	Realizar estudios de género sobre distintos aspectos que afectan a las mujeres jóvenes	Edición 1 publicación sobre mujeres jóvenes	

**PROGRAMA 311M:** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

**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, Consumo y Bienestar Social, como departamento encargado de la política del Gobierno en materia de salud, de planificación y asistencia sanitaria y de consumo, así como el ejercicio de las competencias de la Administración General del Estado para asegurar a los ciudadanos el derecho a la protección de la salud, y la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de cohesión e inclusión social, de familia, de protección del menor y de atención a las personas dependientes o con discapacidad.

Asimismo, 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 2/ Objetivo 3	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.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	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 AGE.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 3	211	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.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Departamento.

#### Identificación de actuaciones previstas

Durante el año 2018 se ha avanzado mucho en materia de igualdad en el ámbito de la Subsecretaría y en el año 2019 se prevé continuar en la misma línea de consecución de los objetivos en materia de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y en el II Plan para la igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus organismos públicos.

La política de **recursos humanos** del departamento está orientada al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, informador básico de las normas mencionadas:

Acción vinculada con la medida 57 del PEIO: Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad de acuerdo con la normativa que se apruebe por los órganos competentes en materia de personal.

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 Departamento, la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), la Organización Nacional de Trasplantes (ONT), la Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición (AESAN), el Real Patronato sobre Discapacidad (RPD), y el Instituto de la Juventud (INJUVE). Asimismo se aplicarán las medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción vinculada con la medida 62 del PEIO: en su afán por continuar avanzando en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC en adelante) y adaptarlas al trabajo diario dentro de la organización, se han iniciado los trabajos dentro de una estrategia global del Departamento para la implementación de un proyecto de teletrabajo, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo

Se ha previsto que en 2019 se adopten las medidas necesarias para el desarrollo de la primera experiencia piloto de teletrabajo en el ámbito del Departamento, habiéndose creado un Grupo "ad hoc" para su diseño, desarrollo e implantación.

Acción vinculada con la medida 208 del PEIO: 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.

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. en los últimos dos ejercicios se han realizado: una acción formativa en 2016 sobre igualdad a la que

asistieron 10 empleados públicos (9 mujeres y 1 hombre), y otra edición de la misma acción formativa en 2017 a la que asistieron 8 empleadas públicas.

Acción vinculada con la medida 222 del PEIO: desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Ministerio.

En este sentido, el Real Decreto 1047/2018, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y se modifica el Real Decreto 595/2018, de 22 de junio, por el que establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, encuadra la **Unidad de Igualdad del Ministerio** dependiendo de la Subsecretaría, al disponer en su artículo 11.2,q) entre las funciones de la Subsecretaría las que el artículo 77 de la Ley Orgánica de Igualdad le encomienda, en relación con la aplicación transversal del principio de igualdad de género y que son desarrolladas por la Unidad de Igualdad del departamento.

Siguiendo esta línea, la Unidad de Igualdad ha realizado una labor de coordinación y de impulso de todas las actuaciones del PEIO, enumeradas en la tabla anterior, en estrecha colaboración con la Subdirección de Recursos Humanos del Departamento: así, ha estado presente en las reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades, para el seguimiento del II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y con ese mismo objetivo se ha reunido con el Grupo de Trabajo de Igualdad en el Ministerio, dependiente de la Mesa Delegada.

Durante el año 2019 la Unidad de Igualdad mantendrá actualizada, con frecuencia bimensual, la información del espacio *Unidad de Igualdad* de la Intranet del Departamento, incorporando los temas de mayor actualidad dentro del apartado “novedades de interés” a fin de poner al día la legislación, las noticias de interés, los avances y las novedades respecto de las políticas de igualdad, para que sean conocidas y puedan ser consultadas por todo el personal del Ministerio.

En esta misma línea y dando cumplimiento a la Medida E-32 del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y hombres, se mantiene publicada en el mencionado espacio *Unidad de Igualdad* de la Intranet, la “Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad entre Mujeres y hombres” elaborada en la Subsecretaría. Esta Guía se encuentra también publicada en la Web del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

La Unidad de Igualdad junto con la Oficina Presupuestaria del Departamento, son las encargadas de analizar el impacto en el género de los programas presupuestarios de gasto de la Sección 26. A estos efectos, se mantienen reuniones puntuales con los centros directivos que gestionan los Programas presupuestarios con impacto de género para la cumplimentación de la ficha de recogida de los datos.

Por último, en relación con el Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por el Congreso de los Diputados en septiembre de 2017, las Unidades de Igualdad han sido designadas punto focal para el seguimiento de las medidas que corresponden a los Departamentos ministeriales, lo que sin duda contribuirá también a difundir y dar a conocer las actividades que realiza la Unidad de Igualdad del MSCBS.

Por otro lado, la **Secretaría General Técnica del Ministerio** ha realizado las siguientes actuaciones:

Continuar con el asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.

Ejecutar el programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros del departamento, en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a la familia, etc.

### **C) Análisis de 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, Consumo y Bienestar Social se encuentra actualizado como consecuencia de la publicación de los resultados del Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y del II Plan de Igualdad.

Además, se han actualizado los datos con el seguimiento efectuado por la Subsecretaría del Departamento de la ejecución de las acciones relevantes del PEIO 2014-2016.

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:

**Medidas de conciliación:** En el calendario laboral correspondiente al ejercicio 2018 se mantuvieron las modificaciones en cuanto a las distintas jornadas de trabajo de los empleados públicos que prestan servicios tanto en los SSCC del Departamento, como en los organismos dependientes AEMPS, ONT, AESAN, RPD, e INJUVE para contemplar la finalización del horario flexible para el cumplimiento de dichas jornadas laborales a las 18,00 horas. Por otra parte, este calendario se adaptó plenamente a las novedades introducidas a finales de 2015 en materia de permisos, licencias, conciliación, reducción y flexibilización de la jornada.

Además, este Departamento está desarrollando e implementando algunas de las medidas transversales y específicas incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE.

**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.

En cuanto a la **Unidad de Igualdad del Ministerio**, las acciones realizadas en ejercicios anteriores unidas a las nuevas funciones encomendadas en relación con el seguimiento de las medidas incluidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, van a contribuir a mejorar el conocimiento sobre esta Unidad. Asimismo se mantiene la dirección de email [unidadigualdad@mscbs.es](mailto:unidadigualdad@mscbs.es) destinada a recibir sugerencias y solicitudes de información en materia de igualdad.

En relación con las actuaciones realizadas por la **Secretaría General Técnica** del departamento respecto a los Informes de impacto de género de los proyectos normativos promovidos por el departamento en el año 2017, se elaboraron 31 informes, de los cuales 8 tuvieron impacto positivo. En el año 2018, se han elaborado hasta la fecha 14 informes, de los cuales 2 tuvieron impacto de género positivo.

#### Previsión de resultados

- En cuanto a las **medidas de conciliación**, es previsible que durante el ejercicio 2019 se avance en el desarrollo de las medidas de racionalización de jornada y



horarios ya iniciadas con el calendario laboral establecido. Asimismo se implantarán las medidas relevantes incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE.

- 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 cuanto a la previsión de actuaciones de la **Unidad Igualdad del departamento**, además de las nuevas tareas encomendadas en relación con el seguimiento de las medidas incluidas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la Unidad de Igualdad continuará las acciones ya iniciadas de seguimiento y evaluación de Planes y Estrategias en materia de Igualdad. Asimismo, participará y coordinará la elaboración del Informe de Impacto de Género de la sección 26 del Presupuesto que formará parte del Informe de Impacto de Género que acompaña a los PGE para 2019. Se propondrá la reactivación y el impulso de las reuniones del Grupo de Trabajo de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada del departamento de la Mesa General de Negociación y se actualizarán los contenidos del espacio Unidad de Igualdad de la Intranet del Departamento.

Por parte de la **Secretaría General Técnica** está previsto que, como todos los años, la preparación del Programa Editorial para 2019 se inicie en el mes de noviembre de 2018 de modo que, una vez aprobado por el Gobierno el Plan General de Publicaciones, se proceda a su aprobación a partir de enero de 2019.

No obstante, y teniendo en cuenta lo programado en ejercicios anteriores, se espera que se propongan para su edición, por la Unidad Editora Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones, diversos títulos de larga trayectoria, entre los que cabe destacar en relación con el impacto de género el título "Informe violencia de género", a propuesta del Observatorio de Salud (D.G. de Salud Pública, Calidad e Innovación), edición de carácter anual y publicada para su mayor difusión a texto completo en Internet. Destacar también los títulos del área de Servicios Sociales "Guía de ayudas sociales para las familias" y el cartel divulgativo del "Día Internacional de las Familias", ambos asimismo de carácter anual y de larga trayectoria, como publicaciones relacionadas con la política de género.

Por último, durante el año 2019 se continuarán realizando los Informes de Impacto de Género de los proyectos normativos del departamento, previendo la realización durante el próximo ejercicio de 50 informes.

**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, Consumo y Bienestar Social y las Comunidades Autónomas.

Ejerce la alta inspección del Sistema Nacional de Salud que la Ley 16/2003, de 28 de mayo, asigna al Estado y asume la coordinación de las relaciones de los órganos del Departamento con las comunidades autónomas, las corporaciones locales y otras entidades y organizaciones sanitarias y lleva a cabo el seguimiento de los actos y disposiciones de las comunidades autónomas en materia de sanidad.

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 y Formación Profesional.
- 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 mismo.
- 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.
- Ejercer las funciones de alta inspección. La tramitación de acuerdos y convenios suscritos en el ámbito competencial de la Secretaría General de Sanidad y Consumo con otras Administraciones y entidades públicas o privadas, realizando el seguimiento de los mismos
- Gestionar la secretaría técnica del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.

La creación de un Registro Estatal de Profesionales Sanitarios por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social se configura como un instrumento nuclear para conocer, de una manera fiable, el número y la distribución de la totalidad de las y los profesionales sanitarios e integra los datos recogidos por los diferentes Registros de profesionales a nivel de los Servicios de Salud/Sanidad de las Comunidades Autónomas, Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA) y demás órganos e instituciones de la Administración del Estado, así como los Consejos Generales y Colegios Profesionales y centros y entidades privadas.

El registro se configura como una herramienta imprescindible para poner a disposición de las administraciones sanitarias la información necesaria sobre las y los profesionales sanitarios con la finalidad de facilitar la adecuada planificación de las necesidades de profesionales sanitarios y una mejor coordinación de las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Este Registro, que se halla en fase de implantación, permitirá en el futuro no solo conocer el número de profesionales sanitarios que prestan servicio en España, sino que además, al ser el género de los y las profesionales sanitarios uno de los 22 ítems que lo componen, permitirá que sus explotaciones puedan realizarse desde una perspectiva de género.

### Identificación de actuaciones previstas

Se han aprobado las siguientes normas:

- Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (B.O.E. de 14 de agosto de 2014).
- Orden SSI/890/2017, de 15 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La situación de partida consistía en la imposibilidad de ofrecer datos fidedignos del número de profesionales sanitarios que ejercen en España. Evidentemente tampoco era posible ofrecer datos desde una perspectiva de género.

### Previsión de resultados

Una vez puesto en marcha el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (REPS) podrán realizarse todo tipo de explotaciones de los datos, lo que permitirá valorar el impacto de género en las diferentes profesiones sanitarias, así como su distribución territorial, y el seguimiento y la posible variabilidad temporal

La explotación de los datos del REPS permitirá analizar el tipo y la duración de contratos de los profesionales y determinar si existen o no brechas de género en la contratación.

**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**

La Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia es el órgano al que le corresponde la elaboración y evaluación de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud; el desarrollo del Fondo de Cohesión Sanitaria y del Fondo de Garantía Asistencial, así como la elaboración de la normativa en estas materias; la dirección, desarrollo y ejecución de la política farmacéutica del Departamento, así como el ejercicio de las funciones que competen al Estado en materia de financiación pública y de fijación del precio de los medicamentos y productos sanitarios dispensados a través de receta oficial, así como la determinación de las condiciones especiales de su prescripción y dispensación en el Sistema Nacional de Salud, en particular el establecimiento de visados previos a la dispensación.

Le corresponde, asimismo, ejercer la potestad sancionadora cuando realice funciones inspectoras y velar por la aplicación de las normas nacionales y europeas en materia de asistencia sanitaria transfronteriza, reproducción humana asistida y células reproductoras. En la Dirección General se realizan labores de coordinación sobre el Plan Estratégico del Abordaje de la Hepatitis C (PEAHC), y seguimiento terapéutico de pacientes tratados a través de registros nacionales.

Adicionalmente al desarrollo de todos los proyectos y acciones requeridas para el cumplimiento de las competencias asignadas a esta Dirección General, las líneas de acción de esta Dirección General a destacar en el año 2019 son:

- Fortalecer la cohesión, eficiencia, sostenibilidad, accesibilidad y transparencia del Sistema Nacional de Salud.
- Garantizar la igualdad efectiva de acceso al Sistema Nacional de Salud y consolidar el derecho a la salud como pieza fundamental del Estado del Bienestar, sin exclusiones.
- Reorientar la política farmacéutica hacia el coste-valor.
- Impulsar medidas para aumentar la eficiencia del Sistema Nacional de Salud.
- Ordenar y afrontar de forma eficiente las innovaciones disruptivas.
- Aumentar la calidad y la seguridad del paciente y el uso seguro del medicamento.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	Vinculación a nivel de objetivo	Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.

### Identificación de actuaciones previstas

En la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud (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 para el año 2019 son:

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:

- Facilitar la cohesión del Sistema Nacional de Salud.
- Garantizar el derecho fundamental de igualdad de trato y no discriminación a las mujeres lesbianas y sin pareja en su acceso a la reproducción humana asistida en el sistema sanitario público.
- Eliminar las barreras económicas que suponen los copagos farmacéuticos a las personas pensionistas más vulnerables.
- Facilitar la gestión de la prestación farmacéutica en las CCAA, reorientando el sistema de financiación de los medicamentos hacia el concepto de coste-valor. Es decir, desarrollar un modelo que contemple los aspectos para determinar el valor que aportan los medicamentos tanto de forma individual, como comparativamente con las alternativas financiadas ya existentes, incorporando la visión científico-clínica, la visión gestora y la visión de los y de las pacientes.
- Generar, en el seno de la Comisión Permanente de Farmacia, Informes de Posicionamiento Terapéutico (IPT) que constituyan un documento de referencia indiscutible para la gestión clínica en las Comunidades Autónomas. Es decir, que aporten la información necesaria para la adecuada toma de decisiones en el momento de la financiación, de la evaluación fármaco-clínica y de la utilización del medicamento.
- Medir los resultados en la práctica clínica para determinar que están aportando una vez se incorporan los medicamentos al arsenal terapéutico financiado con el objetivo de disponer de información rigurosa y real para actualizar el posicionamiento de los medicamentos.
- Desarrollar un Plan de Medicina Personalizada.
- Desarrollar un modelo específico para la innovación disruptiva de medicamentos y productos sanitarios que comprende la identificación precoz, la evaluación previa y

un sistema de financiación que disminuya la incertidumbre financiera y clínica en su incorporación.

- Desarrollar modelos que disminuyan la incertidumbre en la financiación de los medicamentos para enfermedades raras.
- Impulsar medidas para fomentar la utilización de los medicamentos reguladores del mercado como son los medicamentos genéricos y los medicamentos biosimilares.
- Fomentar la utilización de intervenciones, en materia de prestación farmacéutica, innecesarias a través de las recomendaciones de “no hacer”.
- Mejorar la prestación ortoprotésica y las ayudas técnicas enfocándolas a las necesidades reales de las personas.
- Potenciar las compras centralizadas de medicamentos, productos sanitarios y tecnología desde el INGESA, orientando el diseño de acuerdos a las necesidades reales de las Comunidades Autónomas.
- Reorientar el Fondo de Garantía Asistencial.
- Activar el Fondo de Cohesión Sanitaria.
- Proporcionar información veraz y rigurosa a la ciudadanía para que dispongan de toda la información necesaria para una adecuada toma de decisiones en el momento de la utilización de los medicamentos.

Cabe destacar que el abordaje en materia de prestación farmacéutica se realiza por patologías, teniendo cada una de ellas una prevalencia e incidencia diferenciada en materia de género. Es decir, las políticas se ejercen en condiciones de igualdad para ambos sexos y el objetivo es que la ejecución de dichas políticas se realice con equidad en todo el territorio español pudiendo tener un impacto de género positivo en aquellas patologías que tienen una incidencia mayor en mujeres.

Sí que tienen relevancia las actualizaciones en la cartera de servicios del SNS, dado que estas sí que tienen un impacto de género positivo. Cabe destacar que actualmente se está desarrollando una Orden para que en el año 2019 se actualice la cartera de servicios mediante la inclusión de la micro pigmentación de la areola en el caso de la reconstrucción mamaria tras mastectomía por cáncer y la actualización de la cartera de servicios en lo referente al cribado poblacional del cáncer de cérvix, de lo que se beneficiarán la población femenina en los próximos años en los que se irá realizando su implantación progresiva en todas las Comunidades Autónomas.

Asimismo, se está actualizando el catálogo común de prótesis externas que, entre los distintos artículos que incluye, contempla los tipos de productos de prótesis externas de mama (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.

Asimismo, se ha empezado a trabajar en la inclusión de las técnicas de reproducción humana asistida para mujeres sin pareja y lesbianas, en la cartera de servicios del SNS con el objetivo de garantizar el derecho fundamental de igualdad de trato y no

discriminación a las mujeres lesbianas y las mujeres sin pareja en su acceso a la reproducción humana asistida, en el sistema sanitario público.

### **C) Análisis de 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 2019 es positivo para las mujeres, ya que se tiene previsto incluir varias técnicas de las que las mujeres serán directas beneficiarias.

En el momento actual, la reconstrucción mamaria tras mastectomía por cáncer no incluye de manera expresa la micro pigmentación de la areola, por lo que esta técnica es aplicada en algunos centros hospitalarios, pero no en todos.

Asimismo se prevé aumentar los tipos de productos de prótesis de mama actualmente financiados como parte de la prestación ortoprotésica para mujeres mastectomizadas, lo que redundará en una mejor atención para estas personas y en la clarificación del contenido de la reconstrucción completa de la mama.

El cribado de cáncer de cérvix actualmente se hace en todas las Comunidades Autónomas, pero teniendo en cuenta la oportunidad del caso. La implantación del carácter poblacional del cribado de cáncer de cérvix, incrementará el número de mujeres que se beneficiarán de este *screening* y supondrá una garantía para las mujeres del acceso homogéneo a esta prestación en unas condiciones respaldadas por la evidencia científica disponible.

En el momento actual, se va a explicitar en la norma en la que se está trabajando y que ya ha pasado el trámite de consulta previa, el acceso de las mujeres sin pareja y de las lesbianas a la reproducción humana asistida. Con ello se va a evitar que se puedan generar problemas de inseguridad jurídica y una potencial inequidad en el acceso a dichas técnicas por parte de estas mujeres. La inclusión expresa de las técnicas de reproducción humana asistida para mujeres sin pareja y lesbianas en la cartera de servicios del SNS, permitirá a las mujeres acceder a estas técnicas de forma homogénea independientemente de la Comunidad Autónoma en la que residan.

#### Previsión de resultados

Como se ha indicado, el abordaje en materia de prestación farmacéutica se realiza por patologías, teniendo cada una de ellas una prevalencia e incidencia diferenciada en materia de género. Es decir, las políticas se ejercen en condiciones de igualdad para ambos sexos y el objetivo es que la ejecución de dichas políticas se realice con equidad en todo el territorio español pudiendo tener un impacto de género positivo en aquellas patologías que tienen una incidencia mayor en mujeres.

Sí que tienen relevancia las actualizaciones en la cartera de servicios del SNS, dado que estas sí implican un impacto de género positivo.

En cuanto a la cartera de servicios del SNS, se van a incluir nuevas prestaciones de las que resultará beneficiada la población femenina: micro pigmentación de la areola en el caso de la reconstrucción mamaria tras mastectomía por cáncer, cribado poblacional del cáncer de cérvix, tipos de productos de prótesis externas de mama a incluir en el catálogo común de prótesis externas que actualmente se están elaborando, y las técnicas de reproducción humana asistida para mujeres sin pareja y lesbianas.

Por ello, el impacto de género de estas modificaciones es favorable para las 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.

Entre las finalidades del programa cabe destacar, además, las siguientes:

- 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, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- La promoción de los entornos y estilos de vida saludables, con enfoque de equidad y género.
- 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**

##### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 1	39	Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
Eje 2/ Objetivo 2	44	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.
Eje 6/ Objetivo 1	124	Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada.

#### Identificación de actuaciones previstas

En relación con el Eje 2, Objetivo 1 del PEIO, medida 39, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Facilitar desde los servicios sanitarios la participación paterna/de pareja en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
- Mantener el curso *on line* de parentalidad positiva para padres, madres y otras figuras parentales, elaborado en el marco de la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud (SNS).

En relación con el Eje 2, Objetivo 2 del PEIO, medida 44, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Identificación, evaluación y difusión de buenas prácticas en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva.
- Difusión de las Guías de Práctica Clínica (GPC) en el SNS de atención en el embarazo y puerperio, sobre la atención al parto normal y sobre lactancia materna.
- Colaboración 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.
- Colaboración con la Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia (IHAN).

En relación con el Eje 6, Objetivo 1 del PEIO, medida 124, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Difusión de la Guía de atención a las mujeres con endometriosis, tanto a profesionales de los servicios sanitarios como a pacientes.
- Difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Menopausia y Postmenopausia, dentro del programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de Guía Salud.
- Difusión del sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía mediante el que compartir recursos, programas y proyectos dirigidos a la capacitación de pacientes y cuidadores en el cuidado de su salud y gestión de su enfermedad, potenciando la inclusión de la perspectiva de género en sus contenidos formativos para cada enfermedad o proceso de cuidados.

- Continuar con las convocatorias periódicas buenas prácticas (BBPP) en las Estrategias en salud (cáncer, cardiopatía, diabetes, etc.), incluidas las BBPP en atención al parto normal y salud reproductiva y en actuaciones sanitarias frente a la violencia de género.
- Pilotaje de la replicación de BBPP en violencia de género, evaluación y seguimiento.
- Gestión y mantenimiento de la Revista Española de Salud Pública.
- Creación de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, en la que todos los Sistemas de Vigilancia desagregarán los indicadores por sexo y por los diferentes ejes de desigualdad, e incluirá un Sistema de Vigilancia de la Equidad y los Determinantes Sociales de la Salud.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

Con fecha de 1 de enero de 2017, residían en España 46,5 millones de habitantes, con una tasa de natalidad de 8,8 nacimientos por cada 1.000 habitantes y una edad media materna de 32 años. La tasa de dependencia es de 53% con un aumento de 7.3 puntos desde el año 2000. La esperanza de vida al nacer alcanza los 83,4 años con 80,4 años en los hombres y 86,2 años en las mujeres.

El 36% de las personas se declaran sedentarias en su tiempo libre, estando más extendido entre las mujeres (40%) que entre los hombres (31,9%). En la población de 5 a 14 años el 14% declara que no realiza actividad física alguna en su tiempo libre, siendo mayor el porcentaje de sedentarismo en las niñas (17,4%) que en los niños (10,8%). Un 54,5% de la población de 18 y más años (62,5% de los hombres y 46,8% de las mujeres), y un 28,6% de entre 2 y 17 años padece obesidad o sobrepeso, sin diferencia entre niñas y niños.

El 22,1% de la población de 15 y más años fuma a diario, el 2,3% es fumador ocasional y el 24,9% se declara exfumador. Por sexo, el porcentaje de fumadores diarios es del 25,6% en hombres y del 18,8% en mujeres, siendo la probabilidad de fumar a diario más elevada entre las personas que están en paro que entre las personas empleadas. El 36,5% de la población de 15 y más años bebe alcohol al menos una vez por semana, concretamente el 49% de los hombres y el 24,6% de las mujeres.

Entre las enfermedades cardiovasculares, la causa de muerte predominante es la enfermedad isquémica del corazón, que causa el 8,0% del total de defunciones en España. Si bien el riesgo de muerte por las enfermedades cardiovasculares ha disminuido un 39% desde principios del siglo XXI, tenemos que tener en cuenta que estas enfermedades son la causa más frecuente de mortalidad y discapacidad en las mujeres, causando 272 muertes por cada 100.000 mujeres. Además, una de cada nueve españolas de entre 45 y 64 años padece algún tipo de enfermedad cardiovascular. El cáncer de pulmón es responsable del 5,4% del total de las defunciones, siendo sensiblemente superior en hombres (8,4%) que en mujeres (2,3%), aunque en estas la mortalidad por este tipo de cáncer muestra un incremento.

Las mujeres tienen en conjunto más problemas de salud activos registrados en Atención Primaria que los hombres (7,3 frente a 5,4).

Esta diferencia se da en todos los grupos de edad, excepto en los menores de 15 años, donde los niños tienen más problemas de salud que las niñas. La frecuencia de los problemas de salud es diferente en hombres y mujeres. Por ejemplo, entre los 20 problemas de salud más frecuentes aparecen en la mujer de forma específica: infección urinaria, cefalea, trastorno depresivo, hipotiroidismo, artrosis y trastorno de ansiedad. Las mujeres presentan una tasa mayor de interconsultas al nivel especializado (5,7 frente a 3,8 interconsultas por persona y año). Hay más mujeres que hombres a las que se ha dispensado al menos un fármaco en un año (77,6% frente 71,04%). Hay menos mujeres con dispensación de medicamentos urológicos, para la gota, antitrombóticos, antidiabéticos o antihipertensivos, y más mujeres con dispensación de psicolépticos, analgésicos, psicoanalépticos y antiinflamatorios.

Es necesario promover la difusión de nuevo conocimiento con perspectiva de género siendo este un determinante social de desigualdades en salud.

Igualmente, se hace preciso promover la inclusión de este nuevo conocimiento en los programas de formación de profesionales del ámbito socio sanitario, tanto del ámbito de la dirección de servicios, como de la gestión y la clínica asistencial.

Si se tiene en cuenta la perspectiva de género desde el diseño del programa, con datos desagregados por sexo, se podrán expresar los resultados (de procesos y de impacto en salud) con perspectiva de género y contrastar dichos resultados con los objetivos iniciales que el programa planteaba.

También así se ofrecerá información basada en evaluaciones con perspectiva de género, y la mejor evidencia en este sentido para la toma de decisiones mejorando la calidad de los programas y respondiendo de manera más real a las necesidades de la población a la que se dirigen, 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), deberán tener en cuenta entre sus criterios de calidad el incluir dicha perspectiva de género, ayudando 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.

Los profesionales del ámbito sanitario tienen un papel fundamental en la prevención y detección precoz de los casos de violencia de género. La 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 y así lo evidencia el estudio promovido por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género “La Atención Primaria frente a la Violencia de Género. Necesidades y Propuestas”. Pero es fundamental la colaboración en el ámbito comunitario con otros agentes implicados en la mejora y promoción de la salud y en la continuidad asistencial. En este sentido, cobra especial importancia la promoción de la salud en la infancia y adolescencia con el fin de la adquisición de habilidades de vida que ejerzan de factores protectores para la prevención de relaciones afectivas con violencia, así como una educación afectivo sexual de calidad y universal.

Los Informes Anuales de la Comisión contra la Violencia de Género en el SNS inciden en la necesidad de fomentar el desarrollo e implantación de planes de formación y protocolos

que unifiquen criterios de actuación en esta materia lo que redundará en una mejora de la atención a las mujeres que sufren violencia de género y a sus hijas e hijos.

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Todas las tareas mencionadas, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación desagregando los datos por sexo para que pueda realizarse un adecuado estudio de su incidencia y prevalencia diferencial en mujeres y hombres, para promover el diseño de políticas, planes y programas de salud y planificar y organizar los servicios sanitarios y su evaluación con un enfoque de género.

La perspectiva de género es tenida en cuenta tanto en patologías comunes a mujeres y hombres (ejemplos: cardiopatía isquémica, cáncer de pulmón, enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas, etc.) como en aquellas otras que son propias de un sexo o de otro (ejemplo: cáncer de mama o cáncer de próstata), evitando en el análisis de resultados los estereotipos de género.

Por otra parte, es importante resaltar que el sector sanitario es uno de los sectores que cuenta con más mujeres entre los diversos perfiles profesionales que le son propios (medicina, enfermería, pediatría, trabajo social, especialistas de hospital, etc.). Sin embargo, todavía existen obstáculos estructurales y organizativos dentro de las instituciones y centros sanitarios, que dificultan la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones (gestión, dirección) y en el diseño de las políticas sanitarias (estrategias, planes, programas), pagando un alto precio en pérdida de activos y retornos de la investigación y la innovación sanitaria.

La lactancia materna es considerada el estándar de oro en alimentación infantil y por tanto una prioridad. Las niñas y 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

Con la aplicación de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud se espera poder difundir el conocimiento y fomentar el aprendizaje cooperativo en materia de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de las Estrategias de Salud en las enfermedades más prevalentes, así como en procesos de mayor actividad hospitalaria como la atención al parto.

La identificación y difusión de Buenas Prácticas contribuye a objetivos transversales para el conjunto de Estrategias, y nos puede dar una visión aproximada que nos permita mapear y analizar la implantación en las Comunidades Autónomas además de contribuir con ello a promover la igualdad de género en el acceso y utilización de servicios sanitarios y en la formación de profesionales.

Por otra parte, facilitar la identificación de indicadores comunes en materia de igualdad de género para evaluar intervenciones en el marco de las Estrategias ayuda sin duda a mejorar el diseño e implementación de acciones comunes en el SNS, alineadas con los programas transnacionales que promuevan cambios estructurales para avanzar en la igualdad de género. A este fin colaborará la creación de la Red Estatal de Vigilancia en

Salud Pública, en la que todos los Sistemas de Vigilancia desagregarán los indicadores por sexo y por los diferentes ejes de desigualdad, e incluirá un Sistema de Vigilancia de la Equidad y los Determinantes Sociales de la Salud.

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 para la familia, favoreciendo el vínculo afectivo y el apego familiar.
- Es beneficiosa para los profesionales que, 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.

Por otra parte, desde la Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (SNS) y a través de sus grupos técnicos de apoyo, se ha revisado la evidencia científica sobre las graves consecuencias en la salud de las mujeres que provoca sufrir este tipo de violencia, y cómo afecta a la salud de sus hijas e hijos. Se han elaborado guías y protocolos comunes para facilitar la actuación normalizada y homogénea para el conjunto del SNS, y a su vez, contar con ellas como herramientas para la sensibilización de profesionales de la salud, a fin de mejorar la detección precoz y una valoración y seguimiento adecuado de los casos detectados.

Actualmente se han catalogado 265 Buenas Prácticas en el conjunto de Estrategias del SNS (cáncer, cardiopatía, diabetes, enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas, enfermedades raras, EPOC, atención al parto y salud reproductiva, actuaciones sanitarias frente a la violencia de género, dolor, etc.)

Durante 2019 se volverá a realizar una nueva convocatoria de estas Buenas Prácticas y se está trabajando en diferentes talleres formativos con personal sanitario del conjunto del SNS para ir avanzando en la replicación de dichas Buenas Prácticas con una metodología que presente criterios homogéneos y elementos comunes para el conjunto del SNS.

Asimismo, en 2019 se plantea el seguimiento de la replicación de Buenas Prácticas en violencia de género y el pilotaje de replicación de Buenas Prácticas en otras estrategias en salud.

#### Impacto de género en las políticas de Salud Sexual y Reproductiva

La adecuada atención en salud sexual y reproductiva (SSR) tiene un impacto de género del mayor grado, especialmente la accesibilidad a la anticoncepción que va a permitir a las parejas disfrutar de una vida sexual sana y decidir libremente sobre su vida reproductiva.

Destacamos la importancia de la accesibilidad de la anticoncepción de emergencia que tiene un impacto directo en la disminución de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE).

Así como el respeto a la accesibilidad y atención específica en materia de sexualidad de los colectivos de jóvenes y de los LGTBI.

## **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA**

- 467I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923O** Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado
- 923P** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales
- 923Q** Dirección y Servicios Generales de Economía y Empresa
- 931M** Previsión y política económica





**PROGRAMA 467I:** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado para el Avance Digital**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, 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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	5	Actuaciones, en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
	154	Diseño de acciones para fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras de contenidos en la red y para promover contenidos y recursos que respondan a las necesidades de las mujeres y promuevan la igualdad de oportunidades.
	155	Desarrollo de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.

Medidas incluidas en PGE 2019

CONCEPTO	SUBCONCEPTO	LITERAL DE LA MEDIDA
77	773	Agenda Digital - Fomento del talento de las mujeres en el ámbito digital.

Identificación de actuaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas y programas que tengan como objeto la promoción y la atracción del talento de las mujeres -especialmente en el ámbito emprendedor y tecnológico- en el entorno nacional e internacional.

## 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, como por ej. sobre el criterio: "Adecuación del proyecto a las prioridades del programa operativo Adaptabilidad y Empleo del FSE. Colectivos preferentes del FSE", existe un umbral mínimo para este criterio, de tal forma que la participación de la mujer sea necesaria para que el proyecto pueda ser estimado y se ponga adecuadamente en marcha. Las convocatorias de FSE se realizarán a través de Red.es.n el fin de alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en un breve horizonte temporal.

**PROGRAMA 493M:** Dirección, control y gestión de seguros

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por objeto el control previo de los requisitos y documentación necesaria para el ejercicio de la actividad aseguradora, de los fondos de pensiones y sus Entidades Gestoras, así como la inspección y vigilancia del sector.

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

Las actividades desarrolladas por este programa presupuestario contribuyen al desarrollo de objetivos de igualdad de oportunidades derivados de los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH 3/2007), detallados a continuación:

#### Identificación del articulado de normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	70, 71 y 72	<p><b>Artículo 70.</b> Protección en situación de embarazo.</p> <p>En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.</p> <p><b>Artículo 71.</b> Factores actuariales.</p> <p>1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo</p>

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.</p> <p>2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.</p> <p><b>Artículo 72.</b> Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.</p> <p>1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del <u>artículo 69</u>, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.</p> <p>2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el <u>artículo 10 de esta Ley</u>, el incumplimiento de la prohibición contenida en el <u>artículo 71</u> otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.</p>
Ley 20/2015	94.1	<p>1. Las tarifas de primas deberán fundamentarse en bases técnicas y en información estadística elaborada de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y en sus normas de desarrollo. Deberán ser suficientes, según hipótesis actuariales razonables, para permitir a la entidad aseguradora satisfacer el conjunto de las obligaciones derivadas de los contratos de seguro y, en particular, constituir las provisiones técnicas adecuadas.</p> <p>En el cálculo de las tarifas, dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse diferencias de trato entre mujeres y hombres en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando las mismas consideren el sexo como factor de cálculo. En ningún caso, los costes relacionados con el embarazo y el parto justificarán diferencias en las primas y en las prestaciones de las personas consideradas individualmente.</p> <p>Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior los contratos de seguro vinculados a una relación laboral, en los cuales se permite la diferenciación en las primas y prestaciones cuando esté justificada por factores actuariales.</p> <p>Asimismo deberán respetar los principios de equidad, indivisibilidad e invariabilidad.</p>

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH 3/2007) incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

A estos efectos, en los artículos 70 a 72 de la LOIEMH 3/2007 se establecía conforme a su redacción original la normativa aplicable en el caso de Protección en situación de

embarazo y los Factores actuariales aplicables en los contratos de seguros o de servicios financieros.

Para el desarrollo del **artículo 71.1** de la **LOIEMH 3/2007**, se dictó el **artículo 94 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras** transcrito en el cuadro anterior.

En este sentido el artículo 195.7 de la misma ley indica además que será considerado como **infracción grave** “*Las conductas discriminatorias por razón de sexo contra los tomadores, asegurados, beneficiarios o terceros perjudicados, cuando hayan sido así declaradas por sentencia judicial, de acuerdo con la normativa sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres*”.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones más importantes a realizar, en el año 2019, con impacto positivo en la igualdad de género son las siguientes:

1.- En todas las actas de inspección se indicará en un apartado concreto el cumplimiento de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, adoptándose, en último caso, las medidas que se estimen pertinentes para adecuar la situación al mandato legal. Se detallará al final del año, el número de compañías inspeccionadas que, a 31 de diciembre de 2019, estarían en condiciones de cumplir con lo expresado en la normativa. En todo caso se hará una referencia expresa de las compañías que no cumplieran con las previsiones establecidas en la legislación que estuviera en vigor a dicha fecha.

2.- El Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones responderá a las consultas y reclamaciones que se planteen sobre esta materia e incluirá un capítulo específico en su memoria anual, en el que se detallará el número de consultas y reclamaciones de este tipo que se han planteado y un resumen de los pronunciamientos.

3.- En consecuencia, la tarea a realizar por los responsables de la gestión de este programa presupuestario en 2019 consistirá en comprobar que se cumplen las disposiciones normativas sobre estas materias, siendo el objetivo de este programa, desde el punto de vista de la igualdad de género, evitar las diferencias por razón de sexo en el ámbito asegurador.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha considerado apropiado el establecimiento de los siguientes indicadores:

1. Nº de actas de inspección por discriminación por razón de sexo en las primas o prestaciones de seguros: Al objeto de cuantificar el impacto de la iniciativa mencionada en el apartado anterior, la Dirección General de Seguros y Fondos de Seguros integrará en los planes de inspección de 2019 que en la supervisión por la inspección se haga referencia expresa al cumplimiento de la normativa en materia de no discriminación por razón de género.
2. Nº de consultas y reclamaciones recibidas en esta materia. Hasta el momento actual, en 2018 no ha habido consultas ni reclamaciones específicas sobre esta materia.

Previsión de resultados

Con las actuaciones anteriores se podrá evitar la existencia de diferencias derivadas del sexo en el cálculo de las primas y prestaciones en materia de seguros.

**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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

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

Para el año 2019 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

- 1ª Actuación: Incorporación de la variable “género” en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.

- 2ª Actuación: Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

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. Tiene una actualización continua, incorporando en los distintos capítulos los últimos datos que se incorporan en esta publicación.

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.

### **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 perspectiva de género en las políticas públicas.

A continuación se relacionan las operaciones estadísticas en las que se incorpora la variable "género" y sus resultados están o van a estar publicados este año 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

##### **Espanoles residentes en el extranjero**

Padrón de Espanoles Residentes en el Extranjero (PERE): explotación estadística

#### **Cifras de población y Censos demográficos**

##### **Cifras de población**

Cifras de población

Estimaciones intercensales de población

Encuesta continua de hogares

### **Proyecciones de población y hogares**

Proyecciones de población

Proyecciones de hogares

### **Censos de Población y Viviendas**

Censo de Población y Viviendas 2011

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**

Estadística de matrimonios

Estadística de nacimientos

Estadística de defunciones

#### **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 titulados universitarios

Encuesta de movilidad internacional de estudiantes

### **Salud**

Encuesta de morbilidad hospitalaria

Defunciones según la causa de muerte

Profesionales sanitarios colegiados

Encuesta nacional de salud

Encuesta europea de salud en España

Encuestas sobre discapacidades

Encuesta de salud y hábitos sexuales

Encuesta de integración social y salud

### **Seguridad y Justicia**

Estadística de los Juzgados de Paz

Estadística de condenados: Adultos

Estadística de condenados: Menores

Estadísticas del suicidio en España

Estadística de nulidades, separaciones y divorcios

Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género

### **Nivel, calidad y condiciones de vida**

Encuesta de presupuestos familiares

Encuesta de condiciones de vida

Encuesta de empleo del tiempo



Panel de hogares de la Unión Europea

Encuesta continua de presupuestos familiares

Encuesta sobre las personas sin hogar

Indicadores de calidad de vida

### **Mercado laboral**

Encuesta de población activa

Estadística de flujos de la población activa

Proyecciones de tasas de actividad

El empleo de las personas con discapacidad

El salario de las personas con discapacidad

Encuesta de salarios en la industria y los servicios

Encuesta de estructura salarial

Encuesta de movilidad geográfica y laboral

Índice de Precios del Trabajo

### **Análisis sociales**

Indicadores sociales

Análisis de la renta y el gasto de los hogares

### **Procesos electorales**

Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral

### **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 sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación 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**

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 de ocupación en albergues

Encuesta de Turismo de Residentes (antiguo FAMILITUR)

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 **93** de un total de 156 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas.

En el apartado Inebase Historia se cuenta con una serie de publicaciones desde los siglos XVII al XIX en las cuales también se consideraba la variable "género".

### **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 2019 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.
- Número de publicaciones del INE.

Para 2019 se van a mantener las mismas publicaciones periódicas que en 2018.

El INE cuenta con un portal divulgativo, llamado Explica, cuyo objetivo es ayudar a entender algunos conceptos básicos que se manejan en el trabajo estadístico y la actividad que realiza el INE. De esta forma se trata de incrementar la cultura estadística en la sociedad y se favorece el buen uso de la información estadística. En este portal existe una sección dedicada a videos didácticos. Existen varios videos tales como el de “Brecha de género”, el de “Esperanza de vida” o el de “Pirámides de población”, en los que trata el tema del género.

En el ámbito europeo, el INE está participando activamente en los distintos trabajos que configuran el proyecto ESS.VIP.DIGICOM (*Digital Communication, User Analytics and Innovative Products*) cuyo objetivo es modernizar la comunicación y difusión de las Estadísticas Europeas. Como resultado de esta colaboración, en octubre y con motivo del Día Mundial de la Estadística, El INE publicará conjuntamente con el resto de los países de la Unión Europea la publicación “La vida de las mujeres y los hombres en Europa – Un retrato estadístico”.

**PROGRAMA 9230:** Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa planifica y ejecuta la política de financiación del Estado, incluyendo la administración y gestión de la cartera de Deuda y de los gastos derivados de la misma. Así mismo, desde el Área de Tesorería se ocupa de las funciones de caja, ordenación de pagos y Caja de Depósitos. También la Representación en diversos organismos internacionales.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 2	86	Apoyo a la integración de mujeres en redes de trabajo de alto nivel.

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 y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los nombramientos en los distintos puestos en la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera se intenta respetar el principio de una presencia equilibrada teniendo en cuenta la cualificación profesional que se exige para los puestos de trabajo. Las fluctuaciones entre hombres y mujeres responden a los perfiles de los puestos de trabajo.

#### Previsión de resultados

En 2019 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, si se produjera la convocatoria de alguna plaza, siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional de los candidatos.

En el momento actual, existen 15 Subdirectores Generales de los cuales 1 es mujer, y la Dirección General del Tesoro también está representada por una mujer.

**PROGRAMA 923P:** Relaciones con Instituciones Financieras 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 la Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas. 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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	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.
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.

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 2019 están previstas las siguientes actuaciones generales de la Dirección General:

- Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
- Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.
- Gestión de los Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos y Fondos de Capacitación.
- Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los nombramientos en los distintos puestos en las Instituciones Financieras Internacionales se intenta respetar el principio de una presencia equilibrada de mujeres y hombres pero siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional exigida por el puesto. Normalmente es significativa la presencia de mujeres en los puestos de Sillas o asimilados en las Instituciones. Las fluctuaciones en la relación entre hombres y mujeres responden principalmente a los perfiles exigidos para los puestos.

#### Previsión de resultados

En 2019 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, si se produjera la convocatoria de alguna plaza, siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional de los candidatos.

*Número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales:*

En el momento actual, existen 11 representantes en estos organismos de los cuales 2 son mujeres, lo que implica una participación femenina de un 18.2%.

**PROGRAMA 923Q:** Dirección y Servicios Generales de Economía y Empresa

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

## A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa de gasto incluye de una parte la dirección y el impulso de todas las políticas públicas y planes desarrollados por el Ministerio de Economía y Empresa, y de otra parte, la prestación de asistencia a los órganos superiores y directivos del departamento, incorporando las actividades generales de carácter horizontal que se realizan para alcanzar los objetivos de las actuaciones finalistas de este departamento.

Se incluyen todas las actividades de aquellos centros directivos de la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Empresa que realizan funciones de apoyo o cobertura a la alta dirección, o bien desempeñan servicios de carácter general e indispensable para el cumplimiento de los objetivos de este departamento.

Entre sus acciones, pueden señalarse:

*Formación.* En la planificación de las acciones formativas se tiene en cuenta la utilización de las nuevas tecnologías a través de cursos on-line, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y posibilitar el desarrollo y la promoción profesional.

*Acción social.* Entendida como un instrumento para favorecer la equidad y con atención especial a los colectivos en situación de necesidad.

El Plan de Acción Social contempla distintos tipos de ayuda y en concreto ha venido contemplando una ayuda específica para los casos de violencia de género, cuyo objeto es compensar los gastos que se puedan derivar de situaciones de violencia de género.

Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Para la consecución de este objetivo, el Ministerio de Economía y Empresa mantiene escuelas de educación infantil para los hijos de sus empleados en algunas de las sedes del departamento.

*Gestión de medios materiales y técnicos:* En relación con los medios informáticos, desarrollar los servicios y contenidos de la intranet. Llevar a cabo el soporte técnico y el mantenimiento de la infraestructura de la página web del ministerio y de los servicios web que ofrece a los ciudadanos.

*Gestión de recursos humanos.* Convocatoria de plazas derivadas de ofertas de empleo y provisión de puestos de trabajo.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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.
Eje 2/ Objetivo 2	51	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.
	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1		representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Fomentar la difusión de contenidos de igualdad de oportunidades a través de la intranet del Ministerio de Economía y Empresa, que incluye un canal específico de igualdad en el que se difunden actuaciones que se lleven a cabo en materia de Igualdad tanto en el Ministerio como en otras Administraciones Públicas y se publican noticias de interés que se generen sobre Igualdad en el ámbito de las Administraciones Públicas, así como instituciones y organismos relacionados. (medidas 29 y 222),
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y decisión política, órganos de gestión y comisiones del Departamento, realizando un seguimiento estadístico de dicha participación (medidas 79 y 80).
- Desarrollo de medidas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad en el personal del Departamento (medidas 29 y 51).
- Fomentar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas del Ministerio de Economía y Empresa (medidas 208 y 209).
- Fomentar la formación del personal del Ministerio de Economía y Empresa en igualdad, mediante la impartición de cursos específicos: formación general en igualdad, uso de lenguaje no sexista, violencia de género, etc. (medida 29).

#### **C) Análisis de Impacto de Género**

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Subsecretaría viene sistemáticamente trabajando en todas estas materias desde hace varios años:

- Se revisó en el año 2013 la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar cualquier descripción sexista de los puestos de trabajo.
- Se hace un seguimiento constante en la composición de los tribunales de oposiciones para mantener un equilibrio de género en su designación.
- Se realizan cursos de formación en materia de Igualdad
- Se mantiene la Escuela Infantil del complejo de Cuzco en colaboración con los ministerios integrantes del complejo, para promover la conciliación familiar.
- Se mantiene la ayuda específica para los casos de violencia de género, contemplada en el Plan de Acción Social del Ministerio de Economía y Empresa.
- Se procura facilitar los permisos de paternidad, promocionándolos en la medida de lo posible.
- Se abrió un canal de Igualdad, en el año 2014, en la intranet del Ministerio.

La cuantificación de todos estos datos queda reflejada en los seguimientos que con regularidad se llevan a cabo en el PEIO y el Plan de Igualdad de la AGE.

#### Previsión de resultados

Seguir profundizado en todas estas actividades:

- Mantener el lenguaje no sexista en la Relación de Puestos de Trabajo
- Seguir con la vigilancia en la composición de los tribunales tanto en el Ministerio como en los organismos dependientes del Departamento.
- Impulsar la no discriminación por razones de género en la designación de puestos de trabajo.
- Impulsar la vigilancia de la no existencia de acoso laboral y sexual.
- Ampliar el número de cursos de formación en materia de Igualdad, tanto en los contenidos como en la asistencia del personal, tanto en el Ministerio como en sus organismos dependientes. Fomentar el interés del personal en los cursos sobre igualdad y en los de violencia de género. Mejorar la calidad de estos cursos haciéndolos más didácticos y con contenidos más atractivos.
- Mantener en funcionamiento la Escuela Infantil en el complejo de Cuzco.
- Mantener la ayuda específica para los casos de violencia de género, contemplada en el Plan de Acción Social del Ministerio de Economía y Empresa.
- Ampliar y profundizar el contenido del Canal de Igualdad en la Intranet, y analizar la posibilidad de extender parte de su contenido a la web de Internet del Ministerio.



**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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 2	83	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 aquella incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

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 2019, en relación con los objetivos mencionados, son:

- Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por su coherencia y coordinación con las políticas sectoriales.
- 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.
- 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.

## **SECCIÓN 28: MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144B** Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior
- 322C** Enseñanzas universitarias
- 323M** Becas y ayudas a estudiantes
- 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** Salud pública, sanidad exterior y calidad



**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 del personal investigador.

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**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

En materia de formación, se ofrece al personal 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.

Con carácter general, en el Plan de formación de cada ejercicio se incluyen acciones formativas que tratan la materia de forma específica. Las acciones se desarrollan tanto en la modalidad on-line como en la presencial. Asimismo, se lleva a cabo formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos. En todos los cursos de formación Directiva y Gerencial (dirigidos a personal que ocupa puestos de Dirección y Gerencia en el CSIC) en los que han participado representantes de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se ha desarrollado una tarea de sensibilización en la materia.

También se han incluido módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos (tanto en cursos que superan las 20 horas tal y como establece el II Plan de Igualdad de la AGE como en otros que no superaban las 20 horas).

### **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:

1) 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.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario, 36% mujeres y 64% hombres. Personal laboral, 31% mujeres y 69% hombres.

2) El personal técnico, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2, grupos 3, 4 y 5.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario, 56% mujeres y 44% hombres. Personal laboral, 31% mujeres y 69% hombres.

3) 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 al personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario, 61% mujeres y 39% hombres. Personal laboral, 57% mujeres y 43% hombres.

Previsión de resultados

Se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

En este sentido se indica que durante el ejercicio 2017 la distribución de las personas que han participado en las acciones formativas mencionadas ha sido la siguiente:

CURSO	2017		
	M	H	Total
Personal directivo y predirectivo	297	108	405
Igualdad	43	14	57

**PROGRAMA 144B:** Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE)

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) es un organismo autónomo dependiente de la Secretaría General de Universidades del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, encargado de la gestión integral del programa Erasmus+ en el ámbito de la educación y la formación (2014-2020) y competente en la promoción de la proyección internacional del sistema universitario español y su oferta, así como en la movilidad interuniversitaria de estudiantes, profesorado y personal investigador.

Las funciones del SEPIE en este ámbito son:

- Contribuir a una mayor internacionalización del Sistema Universitario Español.
- Potenciar su proyección en todos los ámbitos internacionales.
- Promocionar en el exterior la oferta educativa e investigadora de las universidades y centros de investigación españoles.
- Contribuir a la mejora de la acogida de estudiantes, profesorado e investigadores extranjeros en España y de las y los españoles en el extranjero.
- Impulsar el espacio europeo de educación superior y el espacio iberoamericano del conocimiento.
- Generar acciones y procedimientos que posibiliten la captación eficiente de alumnado, investigadores y profesorado extranjeros para las universidades españolas.

La promoción del Sistema Universitario Español se ha realizado a través de diferentes medios: participación en ferias internacionales de *networking* y de estudiantes y en reuniones de ámbito nacional e internacional de interés educativo; presencia y promoción en las principales redes sociales y otras redes sociales internacionales, informativas; desarrollo y divulgación de estudios sobre la calidad y el posicionamiento internacional de las universidades españolas.

Como consecuencia de las acciones de promoción internacional del Sistema Universitario Español, se ha producido un incremento del interés de España como destino educativo universitario, lo que ha provocado que diversos organismos extranjeros muestren un mayor interés en colaborar con las universidades españolas en el ámbito de la Educación Superior en sus vertientes de formación e investigación.

Estas movibilidades se formalizan a través de la firma de convenios de colaboración con los gobiernos u organismos extranjeros, que son quienes las financian.

Entre las actividades encaminadas a la consecución de las funciones anteriormente descritas se encuentran:

- Participación en ferias internacionales de *networking* y de estudiantes y en reuniones de ámbito nacional e internacional de interés educativo; presencia y promoción en las principales redes sociales (Facebook, Twitter, etc.); web informativa y desarrollo del Portal Study in Spain; desarrollo y divulgación de estudios sobre la calidad y el posicionamiento internacional de las universidades españolas.
- Gestión de programas de movibilidades de estudiantes, profesores e investigadores para realizar cursos de grado, maestrías, doctorado u otras modalidades formativas o estancias cortas en universidades españolas a través de la firma de convenios de colaboración con organismos extranjeros.
- Gestión de un programa de becas para maestrías, estancias cortas para doctorandos, especializaciones y estancias cortas profesionales para argentinos, promovido por la Jefatura de Gabinete de Ministros de la República Argentina.
- Colaboración con la Fundación para el Futuro de Colombia (COLFUTURO) para facilitar las movibilidades de las personas beneficiarias del Programa de Semillero de Talentos y del Programa Crédito Beca.
- Gestión de un programa de becas para maestrías y doctorados promovido por el Programa Nacional de Becas de Postgrado en el Exterior “Don Carlos Antonio López” para el Fortalecimiento de la Investigación, Innovación y Educación del Paraguay.
- Gestión de un programa de becas para maestrías, doctorados y estancias de investigación promovido por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación del Uruguay.
- Gestión de un programa de becas bilateral con el Gobierno Chino para estudios de grado, posgrado e idiomas.
- Gestión de un programa de becas multilateral con el organismo internacional Asia-Europe Meeting (ASEM) para movibilidades de estudiantes, profesores e investigadores españoles y de Corea, Filipinas, India, Indonesia y Singapur.



- Gestión de un programa de becas de excelencia internacional para la atracción de talento hacia las universidades y centros de investigación españoles.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.
Eje 6/ Objetivo 6	164	Consolidación de los principios de igualdad y no discriminación y del enfoque de Derechos Humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal del SEPIE.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de SEPIE.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- 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 entre mujeres y hombres.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

SEPIE aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, esto ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Total plantilla: 61% mujeres y 39% hombres
- Directores/as de unidad: 33% mujeres y 67% hombres

SEPIE cuenta con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, entre las que destaca que los trabajadores de SEPIE (sin distinción de sexo) puedan realizar su jornada laboral, en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de trabajadores/as que han disfrutado de la medida de conciliación: 100% de los que han estado incluidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Porcentaje de trabajadores/a que han disfrutado de la medida de conciliación: 100% de los que han estado incluidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Número de trabajadoras/es que han disfrutado de la medida de conciliación: 25 personas (28% de la plantilla)

Desde el punto de vista de impacto de género, los datos correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144B son los siguientes:

- El SEPIE gestiona y participa en la evaluación de los programas BEC.AR, Becas de maestrías, estancias cortas y doctorados de la República Argentina para la formación en Ciencia y Tecnología y Ciencias Sociales.

En 2017, de las 35 becas concedidas: 20 fueron para hombres (el 58%), y 15 (el 42%) para mujeres.

Para el año 2018, el Programa BEC.AR de Maestrías de Ciencia y Tecnología ha seleccionado 30 becarios: 15 hombres y 15 mujeres, dándose absoluta paridad.

- El SEPIE gestiona y evalúa el Programa Nacional de Becas de Postgrado en el Exterior "Don Carlos Antonio López", designado como BEC.AL, del Paraguay.

En el año 2017, de un total de 104 personas beneficiarias BECAL 24 (23%) fueron hombres y 80 (77%) mujeres.

De un total de 30 becas que finalizan en este año 2018 su máster BEC.AL, 13 (43%) son para hombres y 17 (57%) para mujeres.

Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad están consolidadas y cabe destacar que no se ha realizado y no se pretende realizar ninguna acción de discriminación positiva en el futuro, sino que se van a seguir aplicando los mismos principios de igualdad de oportunidades y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener las medidas y políticas aplicadas en el futuro y realizar el seguimiento de los resultados de las mismas.

Los datos de 2018 constatan una mayor participación de mujeres. La oferta de plazas en el exterior seguirá convocándose conforme a criterios de igualdad, mérito y capacidad. Por lo tanto, en 2019 se mantendrá la participación en condiciones de igualdad de méritos y capacidad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**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 el Real Decreto 865/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

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 respecto a 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 puede destacar:

- El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU) 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.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato web que permitan la localización de estadísticas, encuestas

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

#### 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.

Respecto al estudio de inserción laboral que se realiza anualmente, tenemos el correspondiente al curso 2012-2013 y sacaremos anualmente un estudio de los siguientes cursos con un análisis de cuatro años. En dicho estudio se cruza la información de estos estudiantes con la información que sobre ellos dispone la Seguridad Social.

### **C) Análisis de 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 Ciencia, Innovación y Universidades (anteriormente en el Ministerio Educación, Cultura y Deporte).

#### Previsión de resultados

El SIIU seguirá integrando los datos proporcionados por las universidades y Comunidades Autónomas y ampliando los datos que se consideren interesantes para los ciudadanos. Disponemos de un mapa de empleabilidad de las diferentes titulaciones universitarias con el fin de que los estudiantes puedan elegir adecuadamente sus estudios universitarios que se actualizará en otoño con los nuevos datos disponibles.

<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 al estudiantado buscar titulaciones y conocer la tasa probable de éxito en unos determinados estudios por sexo y/o nota media.

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades. ANECA

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

ANECA desarrolla diferentes programas para llevar a cabo su actividad (evaluación, certificación y acreditación), con el fin de integrar nuestro sistema en el Espacio Europeo de Educación Superior, entre los que destacan:

Programas de evaluación de enseñanzas e instituciones universitarias.

## Programas de evaluación del profesorado:

- Para la contratación (PEP): evalúa la actividad docente e investigadora y la formación académica de las personas solicitantes para el acceso a las figuras de profesorado universitario contratado (profesor/a contratado doctor/a, profesor/a ayudante, doctor/a y profesor/a de universidad privada) establecidas en la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).
- Acreditación Nacional (ACADEMIA): evalúa el perfil de las personas solicitantes para el acceso a los cuerpos de funcionariado docente universitario (Profesorado Titular de Universidad y Catedráticos y Catedráticas de Universidad).
- Se han identificado los objetivos estratégicos asociados a los ejes, para ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: empleo y lucha contra la brecha salarial, y conciliación y corresponsabilidad. También se ha considerado relevante para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de ANECA.
- Aplicar los principios de igualdad y la tutela contra la discriminación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la

asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección de vocales de las Comisiones de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en el desarrollo de la actividad y acreditaciones de las Comisiones de ANECA.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

ANECA aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, lo que ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Personal total: 65,9% mujeres y 34,1% hombres
- Directivos: 67% hombres y 33% mujeres (con 1 vacante pendiente de cubrir).
- Jefes/as de unidad: 60% mujeres y 40% hombres

En relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo y promoción profesional.

- Respecto al acceso al empleo en las últimas incorporaciones realizadas durante el 2014, la distribución por sexos es:
  - Candidatas seleccionadas en 2014: 5 candidatas seleccionadas (83,3% del total de personas seleccionadas).
  - Candidatos seleccionados en 2014: 1 candidato seleccionado (16,7% del total de personas seleccionadas).
- Respecto a la promoción profesional, en el proceso de promoción interna para la creación de una lista de trabajadores/as susceptibles de promocionar al puesto de técnico realizado en 2018:
  - Nº de personas que han superado el proceso: 6 candidatos/as
    - o 4 candidatas (80% del total de candidatas presentadas al proceso)
    - o 2 candidatos (100% del total de los candidatos presentados al proceso).
  - Distribución por sexo de las personas candidatas que han superado el proceso respecto de total de personas presentadas: 57,1% mujeres y 28,6 % hombres.

ANECA cuenta desde el año 2005 con una medida que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, por la que el personal

de ANECA (sin distinción por sexo) pueda realizar su jornada laboral en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de personas trabajadoras que ha disfrutado de la jornada de conciliación desde su implantación en 2005: 100% de las incluidas en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Distribución por sexo de personas que disfrutaban de jornada de conciliación en 2018: 3 personas (100% hombres).
- ANECA ha incorporado en 2018 una medida que facilita la atención a personas a cargo por la que las personas con hijos/as o personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, así como quienes tuvieran a cargo una persona, sin límite de edad, que conviva con la persona solicitante y dependa asistencialmente de ésta, podrán disfrutar, si las necesidades del servicio lo permiten, de jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre de cada año:
  - Porcentaje de personas a las que se le ha concedido la ampliación de jornada intensiva por persona a cargo en 2018: 100% de las personas que la han solicitado.
  - Número de personas que han disfrutado de ampliación de jornada intensiva por persona a cargo en 2018: 30 personas (62,1% mujeres y 37,9% hombres).

#### Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad están consolidadas y cabe destacar que se van a seguir aplicando los mismos principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener en el futuro las medidas y políticas aplicadas y realizar un seguimiento de los resultados de las mismas.

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**CENTRO GESTOR:** Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE)

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) es un organismo autónomo dependiente de la Secretaría General de Universidades del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, encargado de la gestión integral del programa Erasmus+ en el ámbito de la educación y la formación (2014-2020) y competente en la promoción de la proyección internacional del sistema universitario español y su oferta, así como en la movilidad interuniversitaria de estudiantes, profesorado y personal investigador.

El SEPIE es la agencia nacional en España para la gestión, difusión, promoción y estudios de impacto del Programa Erasmus+ en el ámbito de la educación y la formación (2014-2020). Además, coordina y participa en proyectos nacionales e internacionales.

En materia educativa abarca todos los niveles: escolar, formación profesional, enseñanza superior y formación de personas adultas.

Este programa se centra en el aprendizaje formal e informal más allá de las fronteras de la Unión Europea, con una clara vocación de internacionalización abriéndose a terceros países con el objetivo de mejorar las capacidades educativas y formativas de las personas para la empleabilidad del estudiantado, profesorado y trabajadoras y trabajadores.

Erasmus+ prevé financiar unas 135.000 becas de movilidad con países asociados entre 2015 y 2020.

La agencia nacional española se ocupa de gestionar, difundir la convocatoria de los programas, suministrar asistencia técnica y asesoramiento a los posibles beneficiarios de las acciones y hacer el seguimiento adecuado para que las acciones previstas consigan sus resultados.

Con carácter anual y conforme al artículo 29 del Reglamento, la agencia suscribe un convenio con la Comisión Europea que establece la relación contractual entre la Comisión y la agencia nacional, cuyo objeto se refiere a las tareas que ha de desempeñar la agencia nacional para la gestión del Programa "Erasmus+". Estipula las normas internas de control para las agencias nacionales y las normas para la gestión de los fondos de la Unión destinados a la concesión de ayudas por las agencias nacionales.

Por tanto, una de las funciones asignadas al SEPIE dentro de dicho convenio, es la responsabilidad de la buena ejecución del programa a nivel nacional con el fin de garantizar una gestión eficiente de los fondos comunitarios. Así pues, debe llevar a cabo una serie de tareas que contribuyan al logro de un alto rendimiento de inversión de los fondos comunitarios que gestiona. Para ello, debe cumplir una serie de requisitos mínimos, aplicables tanto a la estructura general y al funcionamiento como a su gestión del programa de acuerdo con la Guía para las Agencias Nacionales, anexo al citado convenio anual. El cumplimiento de dichos requisitos es necesario para garantizar una buena gestión de los fondos comunitarios.

Los Programas que gestiona el SEPIE tienen una indudable incidencia no sólo en el ámbito de la educación superior, sino también en la formación profesional, la educación escolar y la educación de personas adultas, como se ha señalado anteriormente.

Para las labores de información y difusión, la Agencia Nacional desarrolla una amplia serie de acciones divulgativas y formativas, editando los materiales adecuados y cuenta con la colaboración de una amplia red de instituciones que desarrollan actividades formativas.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal del SEPIE.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de SEPIE.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección de evaluadores externos del SEPIE.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

SEPIE aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, esto ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Total plantilla: 61% mujeres y 39% hombres
- Directores de unidad: 33% mujeres y 67% hombres

SEPIE cuenta con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, entre las que destaca que el personal de SEPIE (sin distinción por sexo) pueda realizar su jornada laboral, en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de personas trabajadoras que han disfrutado de la medida de conciliación: 100% de las que han estado incluidas en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.

- Número de trabajadoras/es que han disfrutado de la medida de conciliación: 25 personas (28% de la plantilla)

#### Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres están consolidadas y cabe destacar que no se han realizado y no se pretende realizar ninguna acción positiva en el futuro, sino que se van a seguir aplicando los mismos principios de igualdad de oportunidades y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener las medidas y políticas aplicadas en el futuro y realizar un seguimiento de los resultados de las mismas.

**PROGRAMA 323M:** Becas y ayudas a estudiantes

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los Premios Nacionales de Fin de Carrera Universitarios se financiarán con el crédito de esta aplicación presupuestaria al objeto de reconocer y recompensar el excepcional rendimiento académico en los estudios universitarios, así como otras ayudas de carácter excepcional que puedan concederse.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 3	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.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

##### Identificación de actuaciones previstas

Distinguir al alumnado que presenta un mayor nivel de excelencia en el conjunto del territorio nacional mediante un proceso de concurrencia competitiva de todos ellos a nivel de todo el Estado, con un único Jurado con competencia en dicho territorio mediante una valoración conjunta y uniforme de los méritos de cada uno de los estudiantes aspirantes a los Premios sin hacer distinción en función de su lugar de procedencia.

#### **C) Análisis de Impacto de Género**

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta el curso académico 2008-09, las personas galardonadas con este premio eran las y los titulados superiores que al terminar sus estudios de primer o segundo ciclo universitario presentaban la nota media de su expediente más alta de todas las universidades españolas

en cada titulación universitaria. A partir de la promoción que finalizó sus estudios en el curso 2009-10, candidatas y candidatos compiten en una de las cinco ramas del conocimiento establecidas (Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ciencias, o Ingeniería y Arquitectura), en las que confluyen todas aquellas titulaciones circunscritas a cada una de las cinco áreas, las cuales disponen de un número variable de Premios Nacionales (1º premio), Menciones (2º premio) y Accésit (3º premio).

La estadística de la participación por género en la primera etapa histórica es la siguiente:

CURSO	SOLICITUDES PRESENTADAS	MUJERES	HOMBRES
06/07	2.028	1.197	831
05/06	1.786	1.036	750
04/05	1.385	790	595
03/04	1.420	819	601
02/03	1.017	555	462

#### Previsión de resultados

La estadística de estos premios confirma que es mayor el número de mujeres que los solicitan, sin que haya una previsión de fluctuaciones sustanciales en la distribución por sexo de las personas solicitantes.

No obstante, el reparto de premios por área ofrece grandes diferencias. En la convocatoria resuelta de 11 de enero de 2018, dirigida a estudiantes que finalizaron sus estudios en el curso académico 2013-2014, los datos de premios por área y género son los siguientes:

ÁREA	MUJERES PREMIADAS	HOMBRES PREMIADOS	TOTAL PREMIOS
CIENCIAS	5	22	27
CIENCIAS DE LA SALUD	14	14	28
INGENIERÍA Y ARQUITECTURA	8	37	45
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	15	16	36
ARTES Y HUMANIDADES	18	21	39

Se espera que el mantenimiento de los premios ofrezca una oportunidad también para que la distribución entre áreas obtenga mayor paridad, al participar cada vez más mujeres en las áreas en las que hasta ahora suelen estar menos representadas, como las de ciencias e ingeniería y arquitectura.

**PROGRAMA 323M:** Becas y ayudas a estudiantes.

**CENTRO GESTOR:** Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) es un organismo autónomo dependiente de la Secretaría General de Universidades del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, encargado de la gestión integral del programa Erasmus+ en el ámbito de la educación y la formación (2014-2020) y competente en la promoción de la proyección internacional del sistema universitario español y su oferta, así como la movilidad interuniversitaria de estudiantes, profesorado y personal investigador.

Al SEPIE le corresponde la gestión del programa Erasmus+, que supone la mayor parte de su actividad, dado que el organismo es la Agencia Nacional delegada de la Comisión Europea en España para la gestión del referido programa Erasmus+, y por otro lado, la gestión de los programas de internacionalización del sistema universitario español.

En materia educativa abarca todos los niveles: escolar, formación profesional, enseñanza superior y formación de personas adultas.

Erasmus+ se centra en el aprendizaje formal e informal dentro y más allá de las fronteras de la Unión Europea, con una clara vocación de internacionalización abriéndose a terceros países con el objetivo de mejorar las capacidades educativas y formativas de las personas para la empleabilidad de estudiantes, profesorado y trabajadores y trabajadoras.

En el marco de la denominada "Dimensión Internacional" de Erasmus+, con el fin de promover la cooperación con terceros países del resto del mundo (países asociados) en el ámbito de Educación Superior, el programa cuenta con una dotación para todo el periodo 2013-2020 de 1.600 millones de euros. Erasmus+ prevé financiar unas 135.000 ayudas de movilidad con países asociados entre 2015 y 2020.

El objetivo del programa es 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 entre mujeres y hombres para acceder a la educación postobligatoria.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.
Eje 5/ Objetivo 1	102	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.).

#### Identificación del articulado de otras normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación postobligatoria

#### Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal del SEPIE.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de SEPIE.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para cursar la 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 de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

SEPIE aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, esto ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Total plantilla: 61% mujeres y 39% hombres
- Dirección de unidad: 33% mujeres y 67% hombres

SEPIE cuenta con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, entre las que destaca que los trabajadores/as de SEPIE (sin distinción de sexo) puedan realizar su jornada laboral en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de trabajadores/as que han disfrutado de la medida de conciliación: 100% de las que han estado incluidas en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Porcentaje de trabajadores/as que han disfrutado de la medida de conciliación: 100% de los que han estado incluidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Número de trabajadoras/es que han disfrutado de la medida de conciliación: 25 personas (28% de la plantilla)

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.

CONVOCATORIA 2014			CONVOCATORIA 2015		
Nº Ayudas Erasmus+	Estudiantes	% por sexo	Nº Ayudas Erasmus+	Estudiantes	% por sexo
Mujeres	20.709	56,21%	Mujeres	22.582	57,32%
Hombres	16.133	43,79%	Hombres	16.813	42,68%
<b>Totales</b>	<b>36.842</b>		<b>Totales</b>	<b>39.395</b>	

#### Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad están consolidadas y cabe destacar que no se han realizado y no se pretende realizar ninguna nueva acción positiva en el futuro, sino que se van a seguir aplicando los mismos principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener las medidas y políticas aplicadas en el futuro y realizar un seguimiento de los resultados de las mismas.

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 sexo.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa presupuestario contiene una actuación llevada a cabo por la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación Desarrollo e Innovación. Se trata del apoyo del Ministerio a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias y de otras entidades adscritas al programa.

Esta actividad, que es continuación de la llevada a cabo por el Ministerio de Educación en ejercicios anteriores, tiene el fin de ayudar al desarrollo de las actividades y el funcionamiento de estas instituciones mediante la consignación de subvenciones nominativas, para contribuir a su función de promover la educación, la investigación y la ciencia al más alto nivel.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	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.

Identificación de actuaciones previstas

Se promoverá la realización de estudios en las distintas asociaciones receptoras de las subvenciones en los que se visibilice la aportación de las mujeres a los ámbitos en los cuales las academias e instituciones realizan su labor.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los estudios realizados hasta ahora evidencian un escaso conocimiento entre la población de la aportación histórica de las mujeres al ámbito artístico y, sobre todo, al ámbito científico, en el que la aportación de las mujeres se ha venido considerando en mucha menor medida que la aportación de los hombres.

Previsión de resultados

Con la implantación de las medidas descritas en el apartado B) se espera un incremento del conocimiento público de la aportación de las mujeres a la ciencia y a las artes, con el consiguiente impacto positivo en las actuaciones de igualdad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades

### **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. Todo 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**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.
	190	Promoción de los estudios de género y para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en los niveles de grado y postgrado universitarios.
	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	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.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 2	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las líneas de actuación para 2019 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2017-2020 y se inscriben dentro de ese marco de referencia que presenta la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación cuyo escenario a 2020 contempla 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 técnico 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.

### **C) Análisis de 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 determinado por requisitos específicos que aseguran la igualdad en la participación.

Concretamente, la convocatoria de mayor concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, recoge específicamente una ampliación de cuatro años desde la fecha de terminación de los estudios de las personas solicitantes, en los casos en que se acredite que durante tal periodo se hayan dedicado al cuidado de hija/os menores de seis años o de personas mayores de la familia en primera línea parental. Asimismo, las y los beneficiarios del programa, que son contratados de acuerdo al artículo 21 de la Ley de la Ciencia y la Tecnología, suspenden el cómputo de su contrato en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

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 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 es equitativo.

**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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	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 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 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de tres años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Respecto a las medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público, las mismas estarán vinculadas a la sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad. Pero también se incidirá en los diferentes aspectos vinculados a los procesos de acceso a los cuerpos y escalas científicas.

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del CSIC cuenta 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.

En la misma materia y para favorecer la conciliación de la vida familiar, en el marco de la negociación colectiva, se han adoptado medidas relativas a la distribución de la jornada laboral. En este sentido, el personal que deba realizar cuarenta horas semanales, podrá acumular la jornada de tarde en dos o tres días a la semana previa autorización de la Dirección del Centro o Instituto o de quien ostente la titularidad del órgano del CSIC que corresponda. Además, con carácter general, se podrá acumular la jornada de tarde en un día a la semana por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de

incorporación de los permisos de maternidad y paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Asimismo, con carácter general y previa autorización de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos de maternidad y paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

En materia de formación, se ofrecerá al personal 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.

Con carácter general, en el Plan de formación de cada ejercicio se incluyen acciones formativas que tratan la materia de forma específica. Las acciones se desarrollan tanto en la modalidad on-line como en la presencial. Asimismo, se lleva a cabo formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos. En todos los cursos de formación Directiva y Gerencial (dirigidos a personal que ocupa puestos de Dirección y Gerencia en el CSIC) en los que han participado representantes de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se ha desarrollado una tarea de sensibilización en la materia.

También se han incluido módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos (tanto en cursos que superan las 20 horas tal y como establece el II Plan de Igualdad de la AGE como en otros que no las superaban).

### **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:

1) 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.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: funcionariado, 36% mujeres y 64% hombres; personal laboral, 31% mujeres y 69 % hombres.

2) El personal técnico, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: funcionariado, 56% mujeres y 44% hombres; personal laboral, 31% mujeres y 69% hombres.

3) 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).

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: funcionariado, 61% mujeres y 39 % hombres; personal laboral, 57% mujeres y 43% hombres.

## Previsión de resultados

El incremento experimentado en la oferta de empleo público respecto al número de plazas de acceso libre y promoción interna, se entiende que incidirá positivamente en el cumplimiento de las acciones descritas en cuanto al acceso al empleo.

En cuanto a las actuaciones en materia de formación, se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

Por último, en referencia a la conciliación, se entiende que las medidas adoptadas generarán condiciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar.

**PROGRAMA 463B:** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica

**CENTRO GESTOR:** Agencia Estatal de Investigación

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La política científica y tecnológica gestionada en este programa tiene como objetivo último y primordial dar un impulso decidido a la investigación, el desarrollo y la innovación como factores estratégicos y decisivos para la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Para cumplir con estos objetivos, la misión de la Administración General del Estado debe ser, por una parte, la de fortalecer la investigación básica para contribuir a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo y, por otra, la de crear un clima favorable para que las empresas se incorporen plenamente a la cultura de la innovación tecnológica con el fin de incrementar su competitividad. Por ello se han de articular políticas que, coordinen mejor las tareas científico-tecnológicas de los sectores públicos y privados y logren, no sólo reforzar la calidad de la investigación, sino también el valor de sus aplicaciones.

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.

Cubre de forma clara las actividades que derivan de los objetivos y finalidad recogidos en el Estatuto de la Agencia (artículo 2):

1. Constituye el objeto propio de la Agencia la financiación, evaluación, gestión y seguimiento de la actividad de investigación científica y técnica destinada a la generación, intercambio y explotación del conocimiento que fomente la Administración General del Estado por su sola iniciativa o en concurrencia con otras Administraciones o entidades españolas o de otros países u organismos internacionales.

2. Son fines de la Agencia la promoción de la investigación científica y técnica en todas las áreas del saber mediante la asignación eficiente de los recursos públicos, la promoción de la excelencia, el fomento de la colaboración entre los agentes del Sistema y el apoyo a la generación de conocimientos de alto impacto científico y técnico, económico y social, incluidos los orientados a la resolución de los grandes retos de la sociedad, y el seguimiento de las actividades financiadas así como el asesoramiento necesario para mejorar el diseño

y planificación de las acciones o iniciativas a través de las que se instrumentan las políticas de I+D de la Administración General del Estado.

Las actividades de financiación, evaluación, gestión y seguimiento de la I+D+i a ejecutar por la Agencia durante el año 2019 son las previstas en los distintos programas y convocatorias de ayudas del Plan Estatal de I+D+i 2017/2020, tal como se describen en la memoria de objetivos e indicadores de actividades y programas.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	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.
	194	Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, para crear un área de evaluación de proyectos de género.
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	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.
	200	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.
Eje 7/ Objetivo 2	201	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 de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
	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.

## Identificación de actuaciones previstas

Medida 191: La convocatoria de ayudas a proyectos de I+D de los programas Estatales de Fomento de la I+D+i de Excelencia y del Programa Estatal de I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad (y programas equivalentes en Planes Estatales anteriores), contiene desde 2009 financiación para el llamado subprograma FEM (proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de la Mujer y de Género).

Medida 192: Esta medida conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados. Las convocatorias de proyectos de investigación de los programas de Excelencia y Retos, mencionados en la medida anterior, incluyen desde 2013 una pregunta en el formulario de solicitud que pretende estimular en el personal investigador la adopción de actuaciones de I+D que integren el análisis de sexo y/o en el contenido de la investigación. Se pretende con ello estimular en el personal investigador la adopción de actuaciones de I+D que integren el análisis género en el contenido de la investigación.

Además, desde la convocatoria de 2016, las comisiones de evaluación de proyectos reciben una Nota informativa para facilitar la evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) elaborada por la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC), adscrita a la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Ciencia, Investigación y Universidades.

Medida 194: En 2015 se constituyó y puso en marcha un grupo de trabajo para mejorar la evaluación de género en los proyectos con participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), la entonces Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) cuyas funciones ha asumido en la Agencia la Subdivisión de Coordinación y Evaluación, la entonces Subdirección General de Proyectos de Investigación (ahora Subdivisión de Programas Temáticos Científico Técnico en la Agencia) y la UMyC.

Medida 198: Desde el año 2013, todas las convocatorias del Plan Estatal de I+D+i 2013-2016 y del actual Plan Estatal de I+D+i 2017-2020 para la concesión de ayudas, incluyen una cláusula en la que se establece que las comisiones de evaluación y las comisiones técnicas que se constituyan en el proceso de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres.

Medida 199: En las órdenes de bases reguladoras del nuevo Plan Estatal de I+D+I se han introducido criterios de evaluación de las solicitudes de ayudas tendentes a primar la adopción por los beneficiarios de medidas de igualdad de género.

Así, la orden de bases del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+i, podrán valorarse, entre otros: que la entidad haya adoptado medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde la corresponsabilidad institucional dirigidas específicamente a eliminar barreras de género en el acceso y promoción en la carrera investigadora; que haya presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección (o equivalente) de la entidad; que la entidad tenga vigente un plan estratégico para la igualdad de género; que la entidad haya adoptado medidas para fomentar la integración del análisis de género en el contenido de la investigación siempre que sea relevante para evitar sesgos de género cuando el impacto de los resultados y aplicaciones de la investigación que se realiza en la entidad pueda incidir directa o indirectamente sobre las personas; que la entidad haya obtenido un distintivo de igualdad para centros de investigación (está previsto ponerlo en marcha a nivel nacional siendo similar al distintivo empresarial en materia de igualdad ya existente).

Medida 200: La Agencia está actualizando sus programas para mejorar el sistema de gestión de datos de las convocatorias, en orden a facilitar la elaboración de los indicadores de seguimiento de la prioridad de igualdad de género y transversalidad de género en la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020

Medida 201: En relación, a su vez, con el eje 2 del PEIO, las convocatorias de ayudas incluyen previsiones que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad. En concreto, en las convocatorias de ayudas a recursos humanos de I+D+i se han incorporado en 2017 nuevas mejoras de tal forma que se permite interrumpir y prorrogar el plazo de ejecución de la ayuda cuando se producen suspensiones del contrato por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal (IT) por un periodo de 2 meses consecutivos (periodo mínimo que se ha reducido y que además ya no se requiere cuando son ITs durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo), y se siguen contemplando a estos efectos las situaciones de permisos de maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo. Asimismo, estas convocatorias han incorporado la aclaración de que la prórroga correspondiente a períodos de suspensión que puedan legalmente disfrutarse en régimen de tiempo parcial es la misma que su equivalente en tiempo completo.

De la misma manera, en todas las convocatorias que incluyen para poder acceder a las mismas (elegibilidad) un cómputo o un plazo mínimo o máximo que cumplir (por ejemplo, respecto a los años transcurridos desde la obtención del grado universitario) se tienen en cuenta en dicho cómputo la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal, cuidados a personas dependientes, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el plazo establecido.

Medida 203: La Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020 ha establecido que uno de los dos objetivos principales para la prioridad 4 es la revisión y adecuación de procedimientos y criterios utilizados en las convocatorias públicas de ayudas a la I+D+i que eviten sesgos de género y permitan lograr un mayor equilibrio de género así como mejorar la integración de la dimensión de género en los contenidos de las propuestas a financiar.

Todos los objetivos descritos en el párrafo anterior han sido contemplados en el nuevo Plan Estatal I+D+i 2017-2020 y se trasladarán a las convocatorias de ayudas que se aprueben en aplicación de dicho Plan.

### **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 2014 publicada por el INE, y recogida por el informe Científicas en Cifras 2015, el 39% del personal investigador en equivalencia a jornada completa fueron mujeres desde 2009. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las instituciones privadas sin fines de lucro (56%) y en la Administración Pública (46%). En la Enseñanza Superior este porcentaje estaba desde 2011 en el 42%, mientras que en el sector Empresas se mantenía en el 31% desde 2013. Los datos más recientes que se están preparando para la nueva edición de Científicas en Cifras muestran que en 2016 se mantiene el 39% de

mujeres en el total del personal investigador y el 31% en el sector empresas, pero se mejora 2 puntos el porcentaje en la Administración Pública (48%) y uno en la Enseñanza Superior (43%), disminuyendo 8 puntos en las instituciones privadas sin fines de lucro (48%).

En el programa FEM (Estudios Feministas, de la Mujer y de Género) se han concedido desde 2015 hasta 2017 un total de 33 proyectos, de los cuales el 93,9% fue concedido a IP mujeres, por un importe total de 1.103.399 €. Los importes totales financiados a proyectos del programa FEM en los años 2015, 2016 y 2017 han sido de 334.565, 381.150 y 387.684 euros, respectivamente.

La tabla siguiente presenta los datos globales más recientes sobre las ayudas concedidas en las principales convocatorias de la Agencia\*:

PROGRAMA	AÑO	Nº CONCEDIDOS TOTAL	Nº CONCEDIDOS MUJERES	% MUJERES SOBRE TOTAL
Proyectos I+D Retos	2016	1.473	488	33,10%
	2017	1.609	493	30,64%
<b>Total Proyectos Retos</b>	2016-2017	3.082	981	31,83%
Proyectos I+D Excelencia	2016	1.092	345	31,6%
	2017	1.218	350	28,74%
<b>Total Proyectos Excelencia</b>	2016-2017	2.310	695	30,09%
Ramón y Cajal	2015	175	48	27,40%
	2016	175	56	32,00%
<b>Total Ramón y Cajal</b>	2015-2016	350	104	29,71%
Juan de la Cierva – Formación (JdC-F)	2015	225	102	45,33%
	2016	215	109	50,70%
<b>Total (JdC-F)</b>	2015-2016	440	211	47,95%
Juan de la Cierva – Incorporación (JdC-I)	2015	225	106	47,10%
	2016	220	97	44,09%
<b>Total (JdC-I)</b>	2015-2016	445	203	45,62%
Personal Técnico de Apoyo	2015	182	105	57,70%
	2016	182	104	57,14%
<b>Total Personal Técnico de Apoyo</b>	2015-2016	364	209	57,42%
Contratos Predoctorales Formación de Doctores	2016	968	451	46,60%
	2017	1001	453	45,25%
<b>Total Predoctorales Formación de Doctores</b>	2016-2017	1.969	904	45,91%
Torres Quevedo	2015	197	84	42,60%
	2016	198	92	46,46%
<b>Total Torres Quevedo</b>	2015-2016	395	176	44,56%
Proyectos Investigación INIA (RTA y E-RTA)	2017	118	58	49,15%
Acciones complementarias INIA (RFP y RZP)	2017	19	11	57,89%
Formación Personal Investigador-INIA	2016	38	22	57,89%



PROGRAMA	AÑO	Nº CONCEDIDOS TOTAL	Nº CONCEDIDOS MUJERES	% MUJERES SOBRE TOTAL
Contratación investigadores doctores INIA	2015	23	14	60,87%

\* Para más detalles de años anteriores ver el Informe Científicas en Cifras 2015 que edita la UMyC)

#### Previsión de resultados

Con la implantación de las medidas descritas en el apartado b) se espera un incremento de la participación de mujeres en acciones de I+D+i y un incremento de su representación en los órganos colegiados de evaluación y selección. Igualmente, van a contribuir a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, con el consiguiente impacto positivo en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, lo que supondrá la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

**PROGRAMA 463B:** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación. IAC

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La política científica y tecnológica gestionada en este programa tiene como objetivo último y primordial dar un impulso decidido a la investigación, el desarrollo y la innovación como factores estratégicos y decisivos para la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Para cumplir con estos objetivos, la misión de la Administración General del Estado (AGE) debe ser, por una parte, la de fortalecer la investigación básica para contribuir a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo y, por otra, la de crear un clima favorable para que las empresas se incorporen plenamente a la cultura de la innovación tecnológica con el fin de incrementar su competitividad. Por ello se han de articular políticas que, coordinen mejor las tareas científico-tecnológicas de los sectores públicos y privados y logren, no sólo reforzar la calidad de la investigación, sino también el valor de sus aplicaciones.

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.

Este programa cubre, entre otras, actividades del Gabinete de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación (SEUIDi), a través de su Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) que impulsa a nivel estatal, europeo e internacional las políticas de igualdad de género en I+D+i para: 1) lograr el Equilibrio de Género (EG) en la participación de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos, evitando la pérdida de talento; y 2) mejorar la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI) en los contenidos de políticas, programas y proyectos como factor de excelencia en la generación de conocimiento.

El consorcio público Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), integrado por la AGE, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, la Universidad de La Laguna y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, se rige por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por sus Estatutos (BOE 17/3/2014), y tiene la consideración de Organismo Público de Investigación (OPI) de la AGE sin perjuicio de su propia naturaleza consorcial (Art. 47 y D.A. 27 de la Ley 14/2011, Apartado 2 de la DA 27 de la Ley 14/2011).

Asimismo, tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines siguientes: a) realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica o relacionada con ella, así como desarrollar y transferir su tecnología; b) difundir los conocimientos astronómicos, colaborar en la enseñanza universitaria especializada de astronomía y astrofísica y formar y capacitar personal científico y técnico en todos los campos relacionados con la astrofísica; c) administrar los centros, observatorios e instalaciones astronómicas ya existentes y los que en el futuro se creen o incorporen a su administración, así como las dependencias a su servicio; y d) fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas públicas de empleo.
Eje 2/ Objetivo 1	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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.
Eje 2/ Objetivo 2	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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 2/ Objetivo 2	50	Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.
Eje 2/ Objetivo 2	55	Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	164	Consolidaciones de los principios de igualdad y no discriminación y del enfoque de Derechos Humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales.
	165	Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.
	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades.
	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	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.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
	194	Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, para crear un área de evaluación de proyectos de género.
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley [Ley 14/2011], en cuanto a la composición paritaria de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	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.
	200	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.
	201	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 de los Organismos Públicos de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 2	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.
Eje 7/ Objetivo 2	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

Medida 1: El IAC ha revisado las bases de los procesos selectivos y de las convocatorias de becas reforzando la utilización no sexista del lenguaje y contemplando medidas para tener en cuenta los periodos de cuidados de hijos/as, de maternidad, paternidad y dependencia en la valoración de méritos y en los plazos requeridos de obtención de titulación exceptuando contratos en prácticas por regulación legal.

Asimismo, ha incluido como primer criterio de desempate, en los supuestos de empate entre las puntuaciones en los procesos selectivos, que si la unidad a la que se adscribe el puesto de trabajo convocado tiene desequilibrio en cuanto a la distribución de puestos por sexo, de manera que las mujeres ocupan menos del 40% de las plazas existentes, el primer criterio será adjudicar la plaza a la persona del sexo femenino.

Medida 35: El IAC ha elaborado una guía de medidas de conciliación que se difundirá a todo el personal.

Medida 41: En el IAC no se ha detectado disminución de salarios ni productividad por razones de maternidad o permisos relacionados. Para la asignación de productividad por objetivos, no se tienen en cuenta los periodos de maternidad/paternidad, es decir se valoran como periodos efectivos conforme al resto del año

Medida 42: En el Plan de Acción Social del IAC se ha previsto una ayuda para casos de violencia de género que incluye medidas de confidencialidad.

Medida 50: En relación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 34. "Contratos de la Administración General del Estado", el IAC tiene aprobado en todos sus pliegos tipos informados por los SSJJ, la inclusión de las condiciones de igualdad. Además, cada pliego de cláusulas administrativas particulares se adapta a este requisito en función del objeto del contrato y con especial referencia al Reglamento de la UE.

Medida 55: En el segundo semestre de 2018, se implantará la nueva web institucional del IAC y se incorporará acceso directo a la "Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género", de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Medidas 164, 165 y 166: La SEUIDi a través de la UMyC va a continuar promoviendo la igualdad de género y la transversalidad de género en la I+D+i a través: 1) de los foros internacionales en los que participa España en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI), en coordinación con la Representación Permanente de España ante la

Unión Europea (UE), fundamentalmente desde el Grupo de Trabajo Permanente sobre el Género en la Investigación e Innovación (anterior Grupo Helsinki) a través del Comité para el ERA en el Consejo de la UE; y 2) de su participación directa en proyectos europeos de Género y Ciencia financiados por el programa marco Horizonte 2020. En concreto, en 2019 continuará con los proyectos GENDERACTION, GENDER-NET Plus y SUPERA. Desde uno de estos proyectos, GENDERACTION, se va a contribuir a mejorar progresivamente la incorporación de la perspectiva de género a la cooperación internacional española (bilateral y multilateral) en materia de CTI.

Medidas 165 y 173: La SEUIDi a través de la UMyC va a continuar participando directamente en la promoción, desarrollo, difusión y transferencia de resultados de proyectos europeos para la igualdad de género y transversalidad de género en la I+D+i. Ello se podrá facilitar a través de la red estatal de proyectos europeos para la igualdad de género en I+D+i, impulsada por la UMyC en 2017 con apoyo de FECYT, y a través de la implementación del II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad, aprobado en 2017.

Medida 189: En colaboración con el proyecto europeo GENERA, el IAC ha realizado un estudio cuantitativo y cualitativo sobre la situación de las investigadoras y tecnólogas y sus dificultades para consolidar una carrera profesional.

Medida 191: En el marco del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, el Programa Estatal de I+D+i orientado a los retos de la sociedad señala como objetivo prioritario la adecuada integración transversal del análisis de sexo/género en el contenido de la I+D+i, especialmente en la búsqueda de soluciones para todos los retos de la sociedad, y continuará incorporando los estudios de género como un ámbito específico.

La SEUIDi a través de la UMyC continuará apoyando e impulsando el sistema de producción de conocimiento en el área de estudios feministas, de las mujeres y de género, que hasta ahora se ha efectuado fundamentalmente mediante colaboración con institutos universitarios/ centros/ asociaciones que investigan en el área (para difusión de información, localización de expertas potenciales evaluadoras, participación en sus eventos, etc.).

Por otro lado, en el marco de una de las medidas de la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020 en elaboración, la SEUIDi a través de la UMyC contribuye a impulsar la creación y puesta en marcha del área de conocimiento, acreditación y evaluación de la actividad investigadora en estudios feministas, de las mujeres y de género.

Asimismo, en el marco de la ERA-NET GENDER-NET Plus para cofinanciación de proyectos internacionales de investigación con perspectiva de género, la SEUIDi a través de la UMyC contribuye al seguimiento de los proyectos cofinanciados que se pondrán en marcha en 2019 para explorar interacciones e interdependencias entre el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5-Igualdad de Género y uno o varios de otros 3 ODS de Naciones Unidas (ODS 3-Salud y Bienestar; ODS 9-Industria, Innovación e Infraestructura; y ODS 13-Acción por el Clima).

Medida 192: En las convocatorias de ayudas a proyectos de I+D+i que se van a diseñar en el marco del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, la SEUIDi a través de la UMyC va a promover la actualización de la pregunta acerca de la relevancia de la IAGI en el proyecto, a fin de promover dicha integración también en los proyectos donde, aunque no se investigue directamente con seres humanos, sí que sea pertinente tener en cuenta este análisis en función de las posibles diferencias respecto a

intereses y necesidades de mujeres y hombres en tanto que son los usuarios finales de las aplicaciones que se deriven de los resultados del proyecto. Véase también lo abajo indicado en la medida 201 respecto a las órdenes de bases reguladoras del nuevo Plan Estatal de I+D+i.

Medida 193: La SEUIDi a través de la UMyC organiza este tipo de eventos y participa como invitada en los organizados por otras entidades. Por ejemplo, se organizarán eventos propios de la SEUIDi con motivo de los días internacionales 11 de Febrero y 8 de Marzo.

Medida 194: Está previsto actualizar el grupo de trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos con la participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), la UMyC, y la Agencia Estatal de Investigación (AEI) para que contribuyan a mejorar los procedimientos y criterios para la evaluación de los proyectos específicos de I+D+i en Estudios Feministas, de las Mujeres, y del Género, y de aquellos otros que por sus temáticas deberán necesariamente integrar en su contenido el análisis de sexo/género de manera transversal siguiendo las buenas prácticas de la comunidad internacional en esta materia.

Medida 198: La SEUIDi a través de la UMyC coordina la serie estadística Científicas en Cifras donde se incluyen indicadores sobre la participación de mujeres y hombres en órganos de gobierno de universidades y OPIs y en comisiones técnicas de evaluación, así como sobre el porcentaje de órganos que tienen representación equilibrada de mujeres y hombres. Véase también lo abajo indicado en la medida 201 respecto a las órdenes de bases reguladoras del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Medida 199: La Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020 establece medidas en torno a dos objetivos generales para su prioridad 4 ("Igualdad de Género y Transversalidad de Género en la Investigación"): 1) la revisión y adecuación de procedimientos y criterios utilizados en las convocatorias públicas de ayudas a la I+D+i a fin de evitar sesgos de género y lograr un mayor equilibrio en las cifras de mujeres y hombres, así como mejorar la integración de la dimensión de género en los contenidos de las propuestas a financiar; y 2) la elaboración de directrices, el fomento de buenas prácticas y la formación, para mejorar la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género en centros públicos de investigación y agencias de financiación de la I+D+i.

En consecuencia, una de las cinco prioridades del Programa estatal de promoción del talento y su empleabilidad en I+D+i, es la adopción de medidas para corregir desequilibrios de género en el acceso y promoción de las mujeres a la carrera investigadora. Véase un ejemplo de su aplicación en lo abajo indicado para la medida 201 respecto a las órdenes de bases reguladoras del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Asimismo, en el marco de la Hoja de Ruta mencionada, así como del proyecto europeo SUPERA, está previsto que la SEUIDi a través de la UMyC contribuya a elaborar directrices para la actualización de procedimientos y criterios en convocatorias, reglamentos y normativa propia de las universidades y los organismos públicos de investigación destinados a garantizar la igualdad de género tanto en la evaluación de candidaturas -selección, contratación y promoción- como en la composición de los tribunales de evaluación.

Desde el IAC se ha trabajado en medidas para impulsar la presencia de mujeres, en congresos y seminarios, entre ellas diversas medidas para facilitar la conciliación familiar

y cuidado de los hijos e hijas para y durante la asistencia a congresos, medidas de igualdad y código de conducta.

La Comisión de Igualdad de IAC ha trabajado en un protocolo para la integración de la perspectiva de género en la organización de congresos científicos y eventos del IAC.

Asimismo, se ha ocupado de la Edición por la Unidad de Comunicación y Cultura Científica de la serie de videos “Niñas que rompieron un techo de cristal mirando al cielo” dirigida a promover la visibilidad de las investigadoras y tecnólogas que desarrollan su carrera en el IAC y que han sido difundidos a través de la web corporativa y redes sociales (noviembre de 2017), contribuyendo a los esfuerzos para romper los estereotipos de género en el ámbito científico y académico.

Medida 200: La SEUIDi a través de la UMyC coordina la elaboración y publicación bienal de "Científicas en Cifras", a través de su propia web. La próxima edición será “Científicas en Cifras 2017”, con publicación prevista a finales de 2018 y difusión amplia en 2019. En el marco de la Hoja de Ruta mencionada, está previsto mejorar los sistemas de seguimiento, medición, indicadores y rendición de cuentas sobre actuaciones y resultados de igualdad de género en universidades y otros agentes del Sistema Español de I+D+i, incluidos los Planes de Igualdad consensuados en universidades y organismos públicos de investigación y negociados con las trabajadoras y los trabajadores, y la presentación en sus correspondientes memorias anuales o de actividad de datos desagregados por sexo para todas las variables susceptibles de ser desagregadas.

El IAC recopila todos los datos desagregados por sexo en su sistema de gestión y los aporta a los datos globales del SICTI.

Medida 201: La SEUIDi a través de la UMyC viene apoyando las políticas de igualdad en universidades: sobre todo hasta ahora a través de sus unidades de igualdad de género. Este apoyo se va a poder canalizar también a través del nuevo Grupo de Trabajo sobre Política de Género que se acaba de crear en la sectorial de Sostenibilidad de la CRUE. Está previsto, en el marco de la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020, desarrollar regulación o directrices para que estas unidades tengan estructura básica de servicio y funciones, y facilitar la creación y puesta en marcha de unidades de igualdad en los OPIs y en la AEI.

La SEUIDi, a través de la UMyC, y en coordinación con el IMIO, va a contribuir a la puesta en marcha a nivel nacional de un distintivo de igualdad para centros de investigación, similar al distintivo empresarial en materia de igualdad ya existente.

Asimismo, en las órdenes de bases reguladoras del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, la SEUIDi a través de la UMyC, en coordinación con el IMIO y la AEI, ha contribuido recientemente a la introducción de un nuevo criterio de evaluación de las solicitudes de ayudas a la I+D+i para primar la adopción de medidas de igualdad de género por parte de las entidades beneficiarias. De acuerdo con ello, según el orden de bases del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+i, las convocatorias de ayudas podrán valorar, entre otros sub-criterios: que la entidad haya adoptado medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde la corresponsabilidad institucional dirigidas específicamente a eliminar barreras de género en el acceso y promoción en la carrera investigadora; que haya presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección (o equivalente) de la entidad; que la entidad tenga vigente un plan estratégico para la igualdad de género; que la entidad haya adoptado medidas para fomentar la integración del análisis de sexo/género en el contenido de la investigación siempre que sea relevante para evitar sesgos de género cuando el impacto de los resultados y aplicaciones de la investigación que se realiza en la entidad pueda

incidir directa o indirectamente sobre las personas; que la entidad haya obtenido el distintivo previsto de igualdad para centros de investigación.

Medida 203: Además de lo arriba mencionado sobre la prioridad 4 de la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020, la SEUIDi, a través de la UMyC, tiene previsto seguir e impulsar la adecuada aplicación de las medidas de igualdad de género del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 aprobado en 2017.

Medida 208: En el marco de la aplicación de la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020, está previsto que la SEUIDi a través de la UMyC contribuya a impulsar la obligatoriedad de la formación en materia de género para quienes integren comisiones, paneles y comités de evaluación, ya sean de reclutamiento y promoción del personal (docente e) investigador, o de concesión de ayudas a la I+D+i (a recursos humanos o a proyectos), visibilizando la existencia de sesgos no conscientes y suministrando al personal evaluador herramientas eficaces para corregir estos sesgos. Asimismo, a través del proyecto europeo SUPERA, la UMyC tiene previsto en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, (UCM) coordinadora de este proyecto, mejorar la formación en género del personal de la AEI y de quienes participan en sus comisiones técnicas de evaluación, así como del personal de la UCM.

El IAC ha organizado acciones de formación en materia de género tanto para el personal investigador como para el resto y seguirá organizando más para cubrir más aspectos del tema y abarcar el conjunto del personal.

Organización del primer curso impartido en Tenerife sobre igualdad de género para profesorado de física de secundaria y didáctica de la física con perspectiva de género (septiembre 2017), celebrado en el IAC en el marco de las actividades del *Gender in Physics Day*.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según el informe "Científicas en Cifras 2015", los datos siguen confirmando que hay segregación vertical en el personal investigador de universidades y en el de OPIs de ámbito nacional, pues aunque la proporción de mujeres en el personal investigador en equivalencia a jornada completa en España ya alcanzó el 39% en 2009 y se mantiene estable, en las categorías profesionales de mayor estatus solo hay un 21% de mujeres en el total del profesorado catedrático en la universidad pública española, y un 25% en el equivalente de los OPIs. En los cargos de gobierno la segregación vertical es aún más marcada: en 2015, solo había un 2% de rectoras en las universidades públicas españolas y ninguna mujer al frente de los 8 OPIs. Asimismo, aún hay algunas áreas científico-tecnológicas donde la proporción de investigadoras está por debajo del 40% (segregación horizontal), aunque estas brechas están disminuyendo. En universidades públicas, son los campos de: Ingeniería y Tecnología (23%), Ciencias Naturales (34%) y Ciencias Agrarias (36%). En los OPIs esto solo sucede en Ciencias Naturales (36%).

En el programa FEM (Estudios Feministas, de la Mujer y de Género) se han concedido entre 2015 y 2016 un total de 22 proyectos por un importe total de 334.565 € en 2015 y 381.150 € en 2016, lo que hace un total de 715.715 €. El 90,9% tienen IP mujeres.

Y comparando por sectores los últimos datos de la Estadística sobre Actividades en I+D del INE, que se están elaborando en la preparación de la nueva edición de Científicas en Cifras, muestran que en 2016 se mantiene el 39% de mujeres en el total del personal



investigador y el 31% en el sector empresas, pero se ha mejorado 2 puntos el porcentaje en la Administración Pública (48%) y uno en la Enseñanza Superior (43%), disminuyendo 8 en las instituciones privadas sin fines de lucro (48%).

Asimismo, respecto a la integración del género en el contenido de la investigación, según “Científicas en Cifras 2015”, en las convocatorias 2013 y 2014 del plan estatal para ayudas a proyectos, solo el 9% de las propuestas presentadas y el 6-7% de las concedidas, han respondido afirmativamente a la pregunta sobre relevancia del análisis de sexo/género para el proyecto. El área científico-tecnológica donde más se presentaron y concedieron estas propuestas es Ciencias Sociales, seguida de Ciencias Médicas y de la Salud.

La tabla siguiente presenta los datos más recientes sobre plantilla del IAC:

ÁREA DEL IAC	AÑO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES SOBRE TOTAL
DIRECCIÓN- SUBDIRECCIÓN UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y CULTURA CIENTÍFICA	2015	21	51	29,2%
	2016	19	53	26,4%
	2017	25	58	30,1%
ADM. SERV. GENERALES	2015	22	14	61,1%
	2016	19	17	52,8%
	2017	24	18	57,1%
INVESTIGACIÓN	2015	31	71	30,4%
	2016	25	69	26,6%
	2017	33	78	29,7%
ENSEÑANZA SUPERIOR	2015	24	31	43,6%
	2016	25	36	41,0%
	2017	22	36	37,9%
INSTRUMENTACIÓN ASTROFÍSICA	2015	17	53	24,3%
	2016	15	54	21,7%
	2017	13	56	18,8%

### Previsión de resultados

Con la implantación de las medidas descritas en el apartado B) se espera un progresivo incremento de la participación y visibilidad de las mujeres en todos los niveles y ámbitos de I+D+i (incluidas las convocatorias de ayudas) y un incremento de su representación en los órganos colegiados de evaluación y selección, con la finalidad de alcanzar el equilibrio de género.

Asimismo, se espera que mejore la integración de la perspectiva de género en los contenidos de políticas, programas y proyectos de I+D+i, incluida su divulgación.

Igualmente, estas medidas van a contribuir a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, con el consiguiente impacto positivo en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, lo que supondrá la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Actualmente se está elaborando el III Plan de igualdad del IAC.

**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 2019 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, Técnica y de Innovación para el periodo 2017-2020 (en adelante, Plan Estatal), aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, 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, la epidemiología y la salud pública en general. En cada área de investigación de los 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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de las medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para Identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 1	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.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas,...)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	200	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.
	201	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 los OPIs de la AGE, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 3	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.

#### Identificación de actuaciones previstas

- El ISCIII incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.

**FECHA APLICACIÓN:** Convocatoria 2018 de la Acción Estratégica en Salud.

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** En el proceso de incorporación de las candidatas en las actuaciones de RRHH, se autorizan prórrogas de incorporación para atender ajustes en la carrera profesional motivados por maternidades, cuidado de hijos/as y/o personas dependientes.

- El ISCIII como gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES), incorporará la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, cuidado de hijos/as y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.

**FECHA APLICACIÓN:** Convocatoria 2018 de la Acción Estratégica en Salud.

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** Se incorporan los supuestos tradicionales de interrupción del cómputo de plazos para obtención de titulaciones por las que concurren, así como el aumento de los años para las publicaciones en casos de maternidad o paternidad. En general, en esta convocatoria, además, se amplían los tiempos de consideración de las citadas interrupciones, estandarizando todas las ampliaciones a un año completo y no al tiempo correspondiente de la interrupción. Asimismo, en las actuaciones correspondientes a los Subprogramas Estatales de Formación, Incorporación y Movilidad, en caso de empate en las propuestas de

evaluación, se emplea como criterio de desempate el equilibrio de género, entre otros.

- El Instituto de Salud Carlos III instará al órgano competente para que los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la AES cumplan la normativa sobre paridad.

**FECHA APLICACIÓN:** Guía del proceso de evaluación y normas para la selección de expertos 2018.

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** En las normas para el nombramiento de evaluadores aparece contemplada esta cuestión que el ISCIII atiende garantizando la representación adecuada y equilibrada de expertos teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la igualdad de género.

- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.

**FECHA APLICACIÓN:** En aplicación desde 2015.

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** Se programa un curso sobre igualdad (La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como valor social), con dos ediciones anuales, en el Plan de formación interna del ISCIII. Asimismo, además de la formación interna, la Escuela Nacional de Sanidad adscrita al ISCIII, entre su oferta académica para 2017, contempla un DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN SALUD PÚBLICA Y GÉNERO

- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación.

**FECHA APLICACIÓN:** En aplicación desde 2014.

**ACTUACIONES / OBSERVACIONES:** En la intranet del ISCIII está publicado el Plan Concilia y la normativa específica sobre conciliación. Formulario con las medidas. Se actualiza esta información incorporando los cambios normativos de mejora.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Vigente el Plan de Igualdad del ISCIII 2014-2018.
- Grupo Técnico de Igualdad del ISCIII con la función de actuar como asesor en temas de igualdad, así como ser el cauce de comunicación entre el ISCIII y el personal para que sus sugerencias o denuncias en el ámbito de la igualdad tengan una plasmación real, tanto en su integración en el Plan de Igualdad del ISCIII como en actuaciones concretas derivadas del mismo. El Grupo Técnico depende de la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE).

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.

El ISCIII realizó en 2017 una convocatoria intramural en la que, tras someterse a evaluación en las mismas condiciones que la AES, seleccionó proyectos de investigación como financiados:

TOTAL PROYECTOS FINANCIADOS	INVESTIGADORAS PRINCIPALES (Mujeres)	INVESTIGADORES PRINCIPALES (Hombres)
27	16	11

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 2017, incluyendo los contratos inferiores a seis meses, la distribución por sexos es, en un porcentaje aproximado, de 71,51% de mujeres y 28,49% de hombres.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 69,15%, y el de hombres del 30,85%. El porcentaje de mujeres en el colectivo del personal laboral fijo es del 71,75% y el de hombres es del 28,28%. El apartado "otro personal" engloba los contratos de formación, predoctorales y por obra o servicio, eventuales o de interinidad, en los que el porcentaje de mujeres es del 75,83%, el de hombres el 24,17%.

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 pre directivos ocupados por mujeres. Si bien hasta el nivel 26 la presencia de mujeres representa una gran mayoría 57,4% sobre el 100% del personal funcionario en esos niveles), hay un predominio claro de hombres ocupando los niveles, 29 y 28 (6% de mujeres frente a 9,1% de hombres sobre el 100% del personal funcionario), mientras que los restantes niveles son ocupados fundamentalmente por mujeres. En resumen, a excepción de la composición de la Comisión de Dirección del ISCIII (N30) que está formada por 5 mujeres (62,5%) y 3 hombres (37,5%), existe una pérdida de capital humano femenino a lo largo de la carrera profesional, y particularmente para el paso a niveles 28 y superiores.

Los porcentajes citados y la situación de desigualdad en los niveles más altos apenas han variado respecto de los presentados en la memoria de los PGE 2015 (a excepción de la composición de la comisión de dirección por N30). 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.

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 2017, se han solicitado y disfrutado veinte permisos de Lactancia por trabajadores del ISCIII así como 2 permisos de Paternidad.

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, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017. 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.

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 varias de 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 disfrutado de periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social.

Dentro del Programa Estatal de fomento de la investigación científica y técnica de excelencia, en relación con la actuación 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. En 2017, 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. Asimismo, las últimas convocatorias de la AES, en relación con los Subprogramas Estatales de Formación, Incorporación y Movilidad, vienen incorporando el equilibrio de género como criterio de desempate.

En el momento actual no se dispone de los datos correspondientes a la AES2018 en cuanto a distribución por sexo pues se encuentra en pleno proceso de tramitación, sin que se haya concluido la concesión en ninguna de las actuaciones. Por el mismo motivo, no se pueden ofrecer datos de evolución en las composiciones de las diferentes Comisiones de Evaluación”.

Los datos correspondientes a la AES 2017, en cuanto a la distribución por sexos, fueron los siguientes:

PROGRAMA	ACTUACIÓN	PERSONAS ADMITIDAS			PERSONAS FINANCIADAS		
		M	H	Total	M	H	Total
Promoción del talento y su empleabilidad	Contratos PFIS	116	50	166	41	13	54
	Contratos I-PFIS	17	11	28	8	3	11
	FGIN	14	6	20	6	3	9
	Río Hortega	145	60	205	48	23	71
	Gestores IIs	20	8	28	14	6	20
	Miguel Servet I	90	55	145	7	9	16
	Miguel Servet II	14	12	26	14	12	26
	Sara Borrell	137	63	200	22	11	33
	Juan Rodés	23	3	26	18	3	21
	Intensificación	30	74	104	5	15	20
	BAE	22	23	45	12	18	30
	Movilidad AES	22	12	34	21	11	32
	<b>Total</b>	<b>650</b>	<b>377</b>	<b>1.027</b>	<b>216</b>	<b>127</b>	<b>343</b>
Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia	Pr. Investigación en Salud	818	978	1.797	295	364	659
	Pr. Desarrollo Tecnológico	40	79	119	11	20	31
	Acciones Complementarias	23	66	89	6	18	24

	Plataformas	51	98	149	43	95	138
	CIBER	7	22	29	3	3	6
	Total	939	1.243	2.182	358	500	858

En el caso de las actuaciones insertas en el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, los datos se corresponden al perfil de Investigador Principal.

Por lo que se refiere a la composición de las diferentes Comisiones que participaron en la evaluación de la AES 2017, los datos fueron los siguientes:

- La composición de las diferentes Comisiones de Selección, reguladas y nombradas expresamente en la Resolución de convocatoria, cumplió la paridad 50% - 50%.
- La participación de expertos y miembros adscritos a las CTE-ISCIII el año 2017 fue la siguiente:
  1. CTE-ISCIII para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de: 41,75% y de hombres del 58,25%.
  2. CTE-ISCIII para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Fomento de la Investigación científica y de Excelencia: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de: 40,51% y de hombres del 59,49%.

#### Previsión de resultados

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2019 que presenta el ISCIII, de conformidad con lo expuesto en este informe, es positivo por razón de género; el ISCIII tiene implementadas medidas que velan por la protección de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo que se refiere a su personal (formación, tribunales paritarios, acción social, entre otros), como en los órganos colegiados paritarios que participan en la valoración y concesión de subvenciones derivadas de la convocatoria AES, evitando, de esta forma, los sesgos en las evaluaciones. Por otra parte, el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades

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:** CDTI

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 467C es el programa básico para la investigación y el desarrollo tecnológico industrial, así como la promoción de la innovación industrial y tecnológica. En él tienen cabida las siguientes actuaciones: promover la innovación y el desarrollo tecnológico de las empresas españolas, apoyo a proyectos de innovación y desarrollo tecnológico en el ámbito sectorial aeroespacial y una acción de impulso a la transformación digital de la industria, dando desarrollo a la Estrategia Industria Conectada 4.0 (IC 4.0).

Las actuaciones ejecutadas en ese programa están ligadas al Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación. Este Plan tiene como finalidad 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 Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI, E.P.E) tiene como misión conseguir que el tejido empresarial español genere y transforme el conocimiento científico-técnico en crecimiento sostenible y globalmente competitivo mediante:

- Orientación experta, evaluación y apoyo financiero a empresas y emprendedores innovadores.

- Gestión, promoción y defensa de los intereses nacionales en los programas foros nacionales e internacionales de I+D+i.

- Impulso de cambios legales y socioeconómicos favorables a la innovación tecnológica.

Dentro de este programa se incluye también la Línea de Fomento de Innovación de Demanda ("Línea FID"), que gestiona la Dirección General de Investigación, Desarrollo e Innovación a través de la Subdirección General de Fomento de la Innovación. Esta Línea permite la prefinanciación de actuaciones de Compra Pública de Innovación (CPI) mediante anticipos reembolsables por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) a favor de proyectos que reúnan las características necesarias para ser elegibles con cargo a aquél Fondo. El objetivo de la medida es fomentar la innovación en un doble entorno: a) el público (mejora de los servicios públicos mediante la incorporación de soluciones innovadoras); b) el privado (fomento de una cultura de I+D+i entre las empresas que se presentan a las correspondientes licitaciones públicas).

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	200	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.

### Identificación de actuaciones previstas

Se pretende mantener la línea de actuación actual, realizando un seguimiento continuado del mantenimiento de la paridad en las unidades de evaluación del Centro y un análisis de las estadísticas sobre género que se realizan a las empresas beneficiarias de las ayudas concedidas.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente, el CDTI recoge información del empleo creado por los proyectos que financia por sexo y cualificación (concretamente hombre y mujeres con titulación media, titulación superior, con doctorado y sin titulación). El dato promedio de participación de la mujer con titulación superior o doctorado en el empleo creado declarado por las empresas en los proyectos CDTI es similar a la participación de las mujeres en actividades de I+D en el sector empresas según el INE <sup>12</sup>, que es del 30%.

En cuanto a la composición de los evaluadores en el Centro, actualmente la plantilla del CDTI ha alcanzado la paridad, con lo que no se esperan cambios en este ámbito.

Por lo que respecta a la Línea FID, el objetivo de esta actuación es la prefinanciación de actuaciones de CPI o, dicho de otro modo, establecer una financiación puente que facilite el acceso de los solicitantes / beneficiarios a la financiación FEDER operativa en este ámbito. Por esta razón, la actuación carece de impacto de género directo, trasladándose ese posible impacto a los procedimientos de contratación que utilicen los beneficiarios de la prefinanciación para el desarrollo de los proyectos de I+D+i.

### Previsión de resultados

No se prevén cambios significativos en los resultados, ya que los proyectos del CDTI reflejan la estructura del sector empresarial. No obstante, la cofinanciación con fondos que inciden en la obligación de incorporar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Cofinanciación FEDER) puede derivar en una mayor concienciación de las empresas.

<sup>12</sup> Personal empleado en I+D (en EJC) por sector de ejecución, ocupación y sexo.

**PROGRAMA 467D:** Investigación y experimentación agraria**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, en adelante INIA, es un organismo público de investigación reconocido y regulado por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con carácter de organismo autónomo adscrito al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a través de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica. El Estatuto del INIA fue aprobado por Real Decreto 1951/2000, de 1 de diciembre y modificado por Real Decreto 143/2003, de 7 de febrero, por el Real Decreto 718/2010, de 28 de mayo, y por Real Decreto 495/2010, de 30 de abril. Desarrolla tres actividades fundamentales:

1. Gestiona y ejecuta proyectos de investigación científica materia agraria y alimentaria y promueve la transferencia tecnológica. Como OPI sectorial destaca su especialización en la I+D+i agroalimentaria, especialmente en las áreas de producción y protección agraria, producción y sanidad animal, forestal, seguridad y calidad de los alimentos y medio ambiente. Trabaja para resolver los retos actuales o futuros del sector agroalimentario español y promover la aplicación de ese conocimiento y su transformación en innovación, desarrollando proyectos de investigación, colaborando con empresas y sectores a través de contratos y ejecutando encomiendas de gestión. Para ello apuesta por el desarrollo de nuevas líneas de investigación orientadas a las nuevas políticas que emanan de la Unión Europea y del Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, centradas en la sostenibilidad de los sistemas productivos, eficiencia en el uso de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y el mantenimiento de la biodiversidad, la economía circular y la bioeconomía.
2. Promueve la cooperación y coordinación de la investigación agraria y alimentaria, en particular con las CC.AA., a través de la Comisión Coordinadora de Investigación Agraria, para resolver retos actuales o futuros del sector agroalimentario español, promueve la colaboración entre grupos de investigación de todas las instituciones españolas generadoras de conocimiento y facilita la aplicación de ese conocimiento. Este ejercicio se realiza a través de la identificación de los retos del sector agroalimentario español, con las administraciones, asociaciones u organizaciones del propio sector, junto con labores de prospectiva científica y facilitando la colaboración público-pública y público-privada para la generación de conocimiento orientado a los retos, a través de foros, estrategias y acciones sectoriales, y su transferencia a los usuarios finales.
3. Representa a España en organismos de carácter científico y tecnológico en materia de investigación agraria y alimentaria e impulsa la cooperación nacional e internacional, con el objetivo de cooperar en la generación de conocimiento: desarrolla proyectos conjuntos dirigidos a nuestros retos, capta fondos internacionales para financiar investigación cooperativa y promueve la cooperación al desarrollo a través del sector agroalimentario.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
	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 jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	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.
	200	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.
	201	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 de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 2	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
Eje 7/ Objetivo 3	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.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

#### Identificación de actuaciones previstas

Se pretende mantener la línea actual de actuación, ya que en los datos recogidos en el último Plan de Igualdad del INIA al contemplar la carrera científica del personal de investigación en el INIA se observa, después de haber realizado un análisis desde una perspectiva de género del rol de líder de los proyectos subvencionados, la presencia equilibrada de hombres y mujeres; del total de 303 proyectos, 135 son liderados por mujeres y 168 son liderados por hombres, (45%M, 55%H). Asimismo, se ha analizado también la composición del personal de escala de Investigador/a (50%M, 50%H).

	AÑO DE CONVOCATORIA	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
Número de Proyectos como IP	2016	135	45%	168	55%	303
Personal escala Investigador/a	2016	73	50%	73	50%	146

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del INIA cuenta con la posibilidad de solicitar los servicios de la Escuela Infantil Bularas, en la que se atiende a menores de 0 a 3 años, adscrita a la Secretaría General del INIA quien asume la mayor parte de los gastos que conlleva la Escuela.

Se ha dado difusión a la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado a todo el personal del INIA.

En relación con la formación, se cumplirá con el mandato legal de formar y sensibilizar al personal acerca de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre la prevención de la violencia de género, convocando cursos anualmente relacionados con la materia.

Para informar y sensibilizar al personal del organismo, se ha creado en la intranet un espacio en el que se tratarán temas relacionados con la igualdad.

Para fomentar la igualdad de género en el INIA, se ha creado el Grupo Técnico de Igualdad del INIA que:

- Velará para que en el INIA se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Sensibilizará a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política del INIA y la necesidad de una participación activa en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Impulsará la difusión del Plan de Igualdad dentro del INIA y promoverá su correcta implantación.
- Realizará la actualización, seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad.
- Colaborará en la incorporación del lenguaje no sexista en el ámbito del INIA.

Actualmente se está llevando a cabo la actualización del Plan de Igualdad del INIA por parte del Grupo Técnico de Igualdad, mediante el cual se pretende:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
- Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con el objetivo de medir la participación de las mujeres en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA, se establecieron indicadores para los tipos de actuaciones o modalidades de participación que estaban establecidas en los anexos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta.

Estos indicadores se calculaban en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas, siendo estos:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de personal investigador participante 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.

Los resultados obtenidos en el INIA devolvieron unos resultados sin diferencias significativas, arrojando una participación del 55% de hombres y 45% de mujeres, por lo que no se previó emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género en las convocatorias.

Las actuaciones se centraron en la composición de las Comisiones de Evaluación que eran mayoritariamente femeninas.

#### Previsión de resultados

Una vez considerada la composición de las Comisiones de Evaluación se espera alcanzar una participación paritaria, fijando como objetivo que no se superen en 5 puntos la diferencia porcentual en la composición de hombres y mujeres en dichas comisiones.

A través de las actuaciones previstas se pretende dar mayor visibilidad a las situaciones de desigualdad que existan en la organización, sensibilizando al personal en materia de igualdad de género mediante la aplicación de las medidas oportunas para lograr alcanzar la igualdad efectiva entre hombre y mujeres en el organismo.

**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 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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	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 de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 7/ Objetivo 3	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.
Eje 7/ Objetivo 4	211	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 como promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha eliminado la Medida 80 del Eje 4/ Objetivo 1 al tratarse de un objetivo externo a las posibilidades de actuación de este IEO. En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, desde la perspectiva del impacto de género, puede tener efectos indirectamente en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la ciudadanía. 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 a 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 mujeres.



### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La estructura de género a fecha 31-12-2017, de todo el personal (incluido el personal laboral temporal) perteneciente al Instituto Español de Oceanografía asciende a un total de 555 personas, según se desglosa en el siguiente cuadro:

ESTRUCTURA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL IEO	HOMBRES	MUJERES
Personal Investigador	97	98
Apoyo a la investigación	126	142
Gestión I+D	45	47
<b>Total</b>	<b>268</b>	<b>287</b>

En porcentaje, en el año 2017 la población femenina asciende a 287 personas, siendo la masculina de 268 (representa un 51,7% del total y un 48,3% los hombres), prestando servicio 19 mujeres más que hombres en comparación con el conjunto de la plantilla efectiva del organismo.

Resulta significativa la práctica paridad del personal investigador del IEO ya que existen 98 mujeres y 97 hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en puestos directivos (NCD30) durante 2017 ha sido del 25% ya que existe 1 sola mujer y 3 hombres en este segmento.

Tomando como referencia el año 2017, podemos decir que la tendencia se mantiene en las tareas de gestión, con una ligera mayoría de mujeres (47-45), pero es una tendencia menos marcada.

En las tareas de apoyo a la investigación hay 142 mujeres y 126 hombres. 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 (59) que de hombres (33), siendo esta categoría la que exhibe las retribuciones más bajas del Organismo.

Y analizando el colectivo del personal funcionario, se observa un mayor número de funcionarios hombres (212), que de funcionarias mujeres (191), 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.

En la plantilla del personal laboral fijo los hombres (16) superan a las mujeres (13), y existe paridad en cuanto a la distribución por Grupos Profesionales.

En el colectivo de personal laboral fuera de Convenio con el que cuenta el IEO, (Subprogramas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Técnicos de Apoyo MINECO...), 24 son mujeres y 7 son hombres, observándose aquí una mayoría clara de mujeres.

#### Previsión de resultados

Se mantendrá que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección, se ajuste 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 predirectivos (NCD26-NCD29) y directivos ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit, desde la perspectiva de género, en el IEO, y se ha conseguido con la incorporación durante 2016 de una Directora Nivel 29 al Centro Oceanográfico de Baleares, y en el primer trimestre de 2017, de una Vocal Asesor NCD30.

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 siete 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 CO<sub>2</sub>.
- 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 o proyectos técnicos mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación, así como resto de administraciones.
- Proyectos ganados en concurrencia competitiva en licitaciones internacionales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	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.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	200	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.

### 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 la utilización no sexista del lenguaje hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- 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 entre mujeres y hombres.
- 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. Actualmente, se encuentra en fase de planificación para posterior elaboración del II Plan de Igualdad del IGME.
- Evitar los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.
- Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (IGME).
- Desagregación por sexo de los resultados de investigación en el IGME.
- Planificación de elaboración de indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación en el IGME.

### **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 ponía de manifiesto un comportamiento inveterado en el Organismo. Así, el IGME partía 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, eran 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 51 años en hombres y 48 en mujeres. Es precisamente en el grupo A1 de funcionarios en donde se acusa una mayor diferencia. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada, existiendo mayor número de mujeres que de hombres. También se observa una diferencia considerable en relación al personal laboral.

PROMEDIO EDAD						
PERSONAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FUNCIONARIADO	50,07	49,78	51,29	51,90	51,55	51,97
LABORALES FIJOS	51,73	52,79	53,55	53,74	53,60	53,84
LABORALES TEMPORALES	35,92	38,63	42,21	41,62	37,62	40,32

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 en los diferentes tipos de personal son:

PERSONAL A 31/12/2017	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
Licenciados/as, doctores/as y personal técnicos especialistas	127	69	196	50,00
Personal de apoyo a la investigación	60	59	119	30,36
Personal de Administración y servicios	39	38	77	19,64
Personal FIJO	184	130	314	80,10
Personal TEMPORAL	42	36	78	19,90
<b>Total persona IGME por géneros</b>	226	166	392	100

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.

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, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley, en cuanto a la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	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.
	200	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.
	201	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 de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	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.

### Identificación de actuaciones previstas

#### Medida 198

- Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres y hombre en los órganos de decisión y representación del Organismo, mediante una mejora en el acceso de las mujeres a los puestos en dichos órganos.
- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre su personal directivo y jefaturas de proyectos.
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
- Se promoverá la paridad en todas las comisiones y comités externos en los que participe el CIEMAT.

#### Medida 199

- Se promoverá que los equipos de investigación integren la perspectiva de género en los proyectos que propongan.
- Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Se creará una comisión paritaria que evalúe e informe los proyectos de investigación desde la perspectiva de género.
- Se fomentará la perspectiva de género en los proyectos de másteres y doctorados.

#### Medida 200

- Se publicará la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género.
- Se divulgarán los resultados del sesgo en la investigación.
- Se promoverá que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT.
- 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.

- Se elaborarán indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación.

#### Medida 201

- Se velará para que la composición de las comisiones de evaluación sea siempre paritaria.
- Se establecerán requisitos de selección precisos y bien definidos.
- Se establecerán criterios de excelencia.
- Se publicitarán los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación.
- Se estudiará la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de mujeres no disminuyan.

#### Medida 208

- Se propiciará la formación del personal directivo, jefes/as de proyectos, personal investigador, evaluador y tutores/as 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 CIEMAT.

#### Medida 209

- Se dará mayor visibilidad y publicidad al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet del CIEMAT.
- Se creará en la intranet un apartado sobre la igualdad.
- Se creará un foro sobre igualdad.

### **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 (funcionariado, laborales y personal becario).



- 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 1.374 personas, de ellas, 861 con titulación universitaria, de los cuales 344 son mujeres, lo que supone un 39,95%.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

- Funcionariado subgrupo A1: 57,10% hombres / 42,89% mujeres.
- Funcionariado resto grupos: 61,95% hombres / 38,05% mujeres.
- Laborales Titulados Superiores: 58.33% hombres / 41.67% mujeres.
- Laborales resto grupos: 60,67% hombres / 39,33% mujeres.
- Becarios/as: 71,23% hombres / 28,76% mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Funcionariado:
  - Subgrupo A1: 59,05% hombres / 40,95% mujeres.
  - Resto grupos: 66,84% hombres 33,15% mujeres.
- Laborales:
  - Titulados Superiores: 58,80% hombres / 41,20% mujeres.
  - Resto categorías: 59,22% hombres / 40,77% mujeres.

#### Previsión de resultados

##### Medida 198

- Órganos y comisiones paritarias del Organismo.

##### Medida199

- Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Situación de las mujeres investigadoras dentro de la física (proyecto GENERA – Horizonte 2020). Este proyecto no pudo abordarlo el CIEMAT, por lo que no hay datos al respecto.

#### Medida 200

- Estadísticas desagregadas por sexo:
  - Sesgos en la investigación
  - Diferencias retributivas
- Presencia de mujeres en los proyectos.

#### Medida 201

- Composición paritaria en los órganos de selección y evaluación de los investigadores y eliminación criterios en contra de igualdad de oportunidades.
- Criterios de valoración publicados antes del comienzo de los procesos selectivos en los que se explicita el principio de igualdad de género.

#### Medida 208

- Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual.
- Formación directivos igualdad oportunidades.

#### Medida 209

- Utilización no sexista del lenguaje.
- Visibilidad de la mujer investigadora.
- Creación del Portal de Igualdad en la web del Organismo (ya en funcionamiento).

## **SECCIÓN 60: SEGURIDAD SOCIAL**

- 211M** Pensiones contributivas de la Seguridad Social
- 212O** Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones
- 219M** Gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social
- 221M** Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social
- 231E** Otros Servicios Sociales de la Seguridad Social
- 312B** Atención Primaria de Salud. INGESA
- 312C** Atención Especializada de Salud. INGESA



**PROGRAMA 211M:** Pensiones contributivas de la Seguridad Social

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. DGOSS

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 211M Pensiones contributivas de la Seguridad Social de los Presupuestos Generales del Estado, equivalente al programa 1101 Pensiones contributivas del Presupuesto de la Seguridad Social, queda referido al conjunto de prestaciones básicas del sistema: pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia, lo que supone un tratamiento conjunto de las mismas, acorde también con el artículo 50 de nuestra Constitución, que establece: "Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad".

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1 / Objetivo 3	16	Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actividades de este programa giran en torno al reconocimiento de las pensiones solicitadas así como a su posterior control. En este sentido, como principales actividades de este programa pueden destacarse:

- Reconocimiento de nuevas pensiones.
- Resolución de la fase nacional de pensiones tramitadas al amparo de Reglamentos Comunitarios y Convenios Bilaterales.
- Revalorización de pensiones y control y revisión de las pensiones reconocidas.

Las actividades más relevantes a realizar se centran en tramitar y reconocer las nuevas pensiones garantizando la no interrupción de rentas a las unidades familiares, potenciando la capacidad de resolución con el fin de reconocer la prestación y realizar el primer pago en el menor tiempo posible.

Igualmente, constituyen actividades relevantes para el sistema de protección social las que garantizan que las prestaciones se otorgan y mantienen a quienes cumplen los requisitos establecidos para la percepción de las mismas, realizando a tal fin los oportunos controles para el mantenimiento del derecho a las prestaciones reconocidas (controles sobre rentas, vencimientos, etc.).

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Existe un mayor número de mujeres que de hombres que percibe complementos a mínimos de pensión, lo que pone de manifiesto que cuentan con salarios menores y carreras de aseguramiento más cortas.

Además, las mujeres son las principales beneficiarias de la pensión de viudedad, donde se concentra en buena medida la percepción de complemento por mínimos.

#### Previsión de resultados

La existencia de complementos por mínimos reduce los efectos de la brecha salarial, al incrementar las cuantías de las pensiones de las mujeres.

Del total de pensiones en cuantías mínimas en diciembre de 2017 (2.425.218 sin incluir las del SOVI), el 64,4% eran de mujeres debido al mayor número de mujeres con pensiones de viudedad y con pensiones de jubilación y de incapacidad permanente con cónyuge no a cargo.

<b>NÚMERO DE PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO A MÍNIMO, SEGÚN TIPO DE MÍNIMO</b>		
<b>CLASES DE PENSIÓN</b>	<b>2017 Hombres</b>	<b>2017 Mujeres</b>
<b>JUBILACIÓN</b>		
<b>Igual o mayor de 65 años:</b>		
- con cónyuge a cargo	244.218	3.200
- con cónyuge no a cargo	225.553	397.802
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	168.281	204.883
<b>Menor de 65 años:</b>		
- con cónyuge a cargo	7.532	173
- con cónyuge no a cargo	1.093	3.252
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	2.362	1.450
<b>Gran Invalidez &gt; = 65 años</b>		
- con cónyuge a cargo	757	12
- con cónyuge no a cargo	641	517
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	514	313
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE</b>		
<b>Gran invalidez:</b>		
- con cónyuge a cargo	498	95
- con cónyuge no a cargo	249	433
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	640	348

<b>NÚMERO DE PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO A MÍNIMO, SEGÚN TIPO DE MÍNIMO</b>		
<b>CLASES DE PENSIÓN</b>	<b>2017 Hombres</b>	<b>2017 Mujeres</b>
<b>JUBILACIÓN</b>		
<b>Absoluta</b>		
- con cónyuge a cargo	9.169	1.607
- con cónyuge no a cargo	4.278	10.868
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	14.544	9.717
<b>Total de 60 a 64 años</b>		
- con cónyuge a cargo	9.017	984
- con cónyuge no a cargo	5.527	15.717
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	6.248	4.968
<b>Total derivada de enfermedad común &lt;60 años</b>		
- con cónyuge a cargo	3.555	1.698
- con cónyuge no a cargo	517	1.753
- sin cónyuge: unidad económica unipersonal	9.277	7.305
<b>VIUDEDAD</b>		
- Titular con cargas	1.158	12.628
- Titular => 65 años, o con discapacidad. >65%	7.776	559.681
- Titular entre 60 y 64 años	1.784	24.576
- Titular menor de 60 años sin cargas	2.348	21.519
<b>ORFANDAD</b>	78.247	72.750
<b>FAVOR FAMILIARES</b>	6.405	15.142
<b>RESTO CON GARANTIA MINIMOS</b>	46.322	193.317
<b>TOTAL</b>	<b>858.510</b>	<b>1.566.708</b>
<b>SOVI</b>	<b>30.476</b>	<b>255.687</b>

Además, en el año 2018 las pensiones mínimas se revalorizan un 3% mientras que el resto se incrementa en 1,6%, siendo el diferencial de un 1,4%.

Por tanto la medida beneficia especialmente a las mujeres.

Dentro de este programa se integran las prestaciones por muerte y supervivencia que están destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas del núcleo familiar, el fallecimiento de otras, por lo que el contenido y actividades de este programa inciden directamente en orden a la protección de estos colectivos y son en general su soporte básico ante situaciones de necesidad.

Además, las mejoras específicas en materia de pensión de viudedad tienen un claro impacto de género que favorece a las mujeres. En este sentido, destaca la mejora de la cuantía producida a partir de agosto de 2018, con un aumento del porcentaje aplicable a la base reguladora del 52% al 56% cuando se cumplan los siguientes requisitos:

Tener una edad igual o superior a 65 años.

No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera.

No percibir ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia.

No disponer de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a 7.347,99 euros/año.

Como clara propuesta de mejora para las personas beneficiarias de esta prestación que cumplan los requisitos anteriormente señalados, desde el 1 de enero de 2019 el porcentaje aplicable a la base reguladora será del 60%, que en realidad supone incrementar la pensión un 15,38% en 2019 y siguientes.

El número de beneficiarios es del orden de 1.128.368, de los que 1.115.900 son mujeres y 12.468 son hombres. El coste anual para 2019 es el siguiente:

	<b>AÑO 2019 Y SIGUIENTES COSTE DE LA MEDIDA CONSIDERANDO 60% BR (EN MILLONES DE EUROS/AÑO)</b>	
	<b>AUMENTO PENSIÓN</b>	<b>REDUCCIÓN GARANTÍA DE MÍNIMOS</b>
Pensionistas con garantía de mínimo	493,71	-493,71
Pensionistas sin garantía de mínimo	888,02	
Suma	1.381,73	-493,71

El 98,9% de las beneficiarias son mujeres por lo que la medida incide favorablemente en su economía.

Si se añade como medida adicional el establecimiento del complemento por maternidad, se constata que la brecha de género en los importes de las nuevas pensiones de jubilación sigue una tendencia descendente.

<b>BRECHA DE GÉNERO EN LOS IMPORTES DE LAS NUEVAS PENSIONES DE JUBILACIÓN</b>	
<b>(NO CONTIENE PENSIONES SOVI)</b>	
2006	-38,48
2007	-38,35
2008	-37,51
2009	-35,14
2010	-33,64



<b>BRECHA DE GÉNERO EN LOS IMPORTES DE LAS NUEVAS PENSIONES DE JUBILACIÓN</b>	
<b>(NO CONTIENE PENSIONES SOVI)</b>	
2011	-32,38
2012	-30,17
2013	-26,38
2014	-27,22
2015	-25,15
2016	-22,29
2017	-21,93
2018 (agosto)	-21,40

En resumidas cuentas, las políticas establecidas en materia de Seguridad Social contribuyen a la disminución de la brecha de género.

**PROGRAMA 2120:** Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. INSS-ISM

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley General de la Seguridad Social, el complemento a mínimos tiene por objeto que las pensiones contributivas alcancen una cuantía mínima, fijada por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siempre que sus titulares no superen el límite de ingresos fijado.

Este programa tiene por objeto recoger todas las actuaciones necesarias para llevar a cabo la gestión del complemento a mínimos de pensiones, desde el reconocimiento de dicho complemento hasta el pago y control del mismo.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1 / Objetivo 3	16	Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.

##### Identificación de actuaciones previstas

- La gestión de las prestaciones incluye un control de rentas sobre el 100% de las pensiones en vigor a las que se está abonando complemento a mínimos, que implica:

- Verificación de rentas, procediendo a un cruce de datos con la AEAT.
- Trámite de los expedientes en que se solicite la percepción del complemento, con la resolución del reconocimiento del mismo.
- Trámite de reclamaciones sobre prestaciones indebidas.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la nómina de pensiones, un 31% de las mujeres que perciben una prestación son beneficiarias de complemento a mínimos, mientras que este porcentaje se reduce a un 18% en el caso de los hombres.

Se estima que el mayor número de pensiones complementadas entre mujeres deriva de unas pensiones de cuantía más reducida debido a, por una parte, salarios y bases de cotización menores y, por otra, carreras laborales más cortas.

#### Previsión de resultados

La existencia de complementos a mínimos reduce los efectos de la brecha salarial y de las diferencias actualmente existentes entre hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades económicas familiares, al incrementar la cuantía de las pensiones de las mujeres que han causado pensiones más reducidas por los citados motivos.

**PROGRAMA 219M:** Gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. INSS-ISM

### A) Contenido y Finalidad del Programa

En la configuración de este programa se incluyen aquellas actividades necesarias para llevar a cabo el trámite, reconocimiento y pago de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, tanto del área nacional como de la fase nacional de las tramitadas al amparo de los Reglamentos Comunitarios y de los Convenios Bilaterales de Seguridad Social suscritos por España con otros países.

Este programa plantea como objetivos conseguir la resolución de todos los expedientes iniciados durante el ejercicio, un tiempo medio de tramitación específico para cada pensión en el área nacional y un control de las prestaciones.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1 / Objetivo 3	16	Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.

Identificación de actuaciones previstas

- Trámite, reconocimiento y pago de prestaciones.
- Control de vencimientos, fallecimientos y vivencia de los titulares de prestaciones residentes en el extranjero.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro de las pensiones abonadas por España a residentes en el extranjero, un 51% de las mismas corresponden a mujeres. Este porcentaje de mujeres se sitúa en un 49% cuando se analizan las pensiones abonadas al amparo de norma internacional.

En el año 2016 se estableció un complemento de pensión en los casos de mujeres que hubieran tenido dos o más hijos, lo que reduce la brecha de género.

Previsión de resultados

Aunque aproximadamente la mitad de los titulares de pensiones son mujeres, un porcentaje elevado lo son en virtud de prestaciones de muerte y supervivencia, ascendiendo aproximadamente a un tercio las mujeres beneficiarias de las pensiones de jubilación.

Con las nuevas incorporaciones de mujeres al sistema de pensiones, la brecha de género se debe ir reduciendo paulatinamente.

**PROGRAMA 221M:** Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. INSS-ISM

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Bajo este programa se engloban todas las actuaciones necesarias para la gestión de prestaciones de incapacidad temporal, las de maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, las de menores con cáncer u otra enfermedad grave y otras prestaciones, entre las que cabe citar la prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos y el fondo especial que gestiona el INSS.

Asimismo, además de estas prestaciones directas a las familias, encontramos las dotaciones para la suscripción de convenios con las CCAA, encuadradas dentro del programa de ahorro incorporado a la incapacidad temporal como consecuencia de los acuerdos de financiación de la sanidad contenidos en el nuevo modelo de financiación de las CCAA. El INSS negocia estos convenios con los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas para la realización de actividades de seguimiento, evaluación y control de la prestación de incapacidad temporal.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2 / Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad, con especial atención a los permisos parentales.

### Identificación de actuaciones previstas

Objetivos del Programa:

- Trámite, reconocimiento y pago de las correspondientes prestaciones.
- Control del mantenimiento de los correspondientes derechos.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El hecho de que históricamente el descanso por maternidad fuera muy superior al de paternidad ha supuesto una mayor carga de las responsabilidades familiares sobre la mujer.

### Previsión de resultados

Los paulatinos incrementos del período de descanso por paternidad conllevan una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades familiares.

**PROGRAMA 231E:** Otros Servicios Sociales de la Seguridad Social.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Seguridad Social. ISM

Dentro de este programa, podemos diferenciar tres tipos de Servicios Sociales diferentes:

- a) La Gestión de Desempleo de los Trabajadores del Mar.
- b) La Formación profesional marítima de los trabajadores del mar.
- c) La Acción Social y Asistencial.

## 1. GESTIÓN DE DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES DEL MAR

### A) Contenido y Finalidad del Programa

En este Programa se incluye la gestión de las prestaciones de desempleo cuando se refieran a los trabajadores del Mar, en cumplimiento del Convenio nº 9 de la O.I.T. relativo a la Colocación de la Gente del Mar, ratificado por España en 1931. Se pretende por medio del mismo conseguir mejoras en la gestión del desempleo, con el objeto de disminuir el tiempo medio de trámite en el reconocimiento de las citadas prestaciones, así como realizar

los controles necesarios para disfrutar de las mismas, prestando especial atención al control del fraude.

Por otro lado, se incrementan también las medidas para la recuperación de los cobros indebidos de las prestaciones, recurriendo, si fuera preciso, a la vía ejecutiva.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1 / Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.

#### Identificación de actuaciones previstas

Seguimiento mensual de los resultados de los Planes de Control, obtenidos en cada Dirección Provincial, tanto de la gestión realizada, como de los resultados económicos obtenidos.

Unificación de los criterios de actuación, que las Oficinas de Empleo deben seguir en la gestión de todas las competencias que tienen encomendadas.

Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, en los cruces informáticos con otras bases de datos, en orden a garantizar la racionalización del gasto en materia de prestaciones por desempleo.

Tramitación y reconocimiento de las solicitudes del subsidio de renta activa de inserción que se presenten.

#### Identificación de Objetivos

Alcanzar un 79,73% de control de citaciones a los beneficiarios de prestaciones de desempleo

Conseguir una tasa de cobertura de desempleo en el sector marítimo-pesquero del 119,48%

Resolver un porcentaje de expedientes de desempleo del 100,00%

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos del ISM, a lo largo de los últimos años, se ha producido una evolución positiva de las mujeres por cuenta ajena afiliadas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, posibles receptoras de la prestación de desempleo. Así se ha pasado de las 4.308 trabajadoras en el ejercicio 2015, a las 5.046 en el año 2016 y a las 5.375 en el 2017. El porcentaje que dicha afiliación representa en relación con el total de trabajadores con derecho a prestación de desempleo, también ha sufrido una evolución positiva en los últimos años, alcanzándose el siguiente resultado, un 8,9% en el año 2015, un 10,2% en el año 2016 y un 10,8% en el ejercicio 2017.

Por último, en relación con los demandantes de empleo en el sector marítimo-pesquero, se observa una disminución constante del número de demandantes a lo largo de los últimos años. Sin embargo, el número de mujeres demandantes de empleo se mantiene constante, variando este porcentaje en relación con los hombres del 7,79% en 2015 al 7,74% en el 2017.

### Previsión de resultados

En el ámbito de este programa, se prevé que el número de mujeres afiliadas por cuenta ajena al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar aumente levemente, siguiendo la misma tónica que los últimos años.

En lo que respecta al resto de los indicadores que conforman este programa, no se prevén grandes cambios, ya que a lo largo de los ejercicios analizados, la tónica se ha ido manteniendo más o menos estable.

## **2. FORMACIÓN PROFESIONAL MARÍTIMA DE LOS TRABAJADORES DEL MAR**

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El grupo de programas se inscribe dentro de las competencias del Instituto Social de la Marina en materia de formación profesional marítima y sanitaria y la promoción profesional de los trabajadores del mar en activo, mediante la impartición de cursos de las correspondientes especialidades, atendiendo a las necesidades formativas que demande el sector marítimo-pesquero, de acuerdo con las directrices emanadas al respecto por la Organización Internacional del Trabajo y en el marco de los convenios y acuerdos de cooperación internacional suscritos por España.

Lo anterior se concreta en los planes anuales de formación profesional que lleva a cabo el ISM en los que se incluyen cursos que se imparten en direcciones locales, direcciones provinciales y Centros Nacionales de Formación Marítima, acudiendo, si fuera necesario, a contrataciones externas y encargos a medios propios personificados en los términos que permite la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1 / Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.

#### Identificación de Objetivos

El objetivo de este programa es la formación profesional marítima y la promoción profesional de los trabajadores del mar que puedan ser beneficiarios de la misma de acuerdo con lo regulado en la normativa aplicable (artículo 41 de Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero; Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima

y sanitaria del Instituto Social de la Marina y Orden TMS/693/2018, de 28 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina).

#### Actuaciones

Tener la dotación necesaria para llevar a cabo la actividad descrita, tanto en lo referente a los medios personales y materiales para el correcto funcionamiento de los centros en los que se imparte la formación, docentes, equipamientos, material didáctico, etc., como para la contratación de medios ajenos y el reembolso de gastos a que pudieran tener derecho los alumnos (desplazamiento, alojamiento y manutención)

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Teniendo en cuenta los datos de 2016, 2017 y los obtenidos hasta 31 de julio de 2018, las tasas de participación en los cursos de formación marítima del ISM, en el programa 3435, son las siguientes:
  - 2016 (alumnos que han finalizado cursos): 86,30% hombres y 13,70% mujeres (la afiliación fue del 84,00% hombres y del 16,00% mujeres).
  - 2017 (alumnos que han finalizado cursos): 85,80% hombres y 14,20% mujeres (la afiliación fue del 83,80% hombres y del 16,20% mujeres).
  - 2018 (alumnos que han finalizado cursos): 85,60% hombres y 14,40% mujeres (la afiliación es del 84,20% hombres y del 15,80% mujeres).
- Los datos se corresponden con la tasa de afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar.
  - 2016: la afiliación fue del 84,00% hombres y del 16,00% mujeres.
  - 2017: la afiliación fue del 83,80% hombres y del 16,20% mujeres.
  - 2018 (datos a 31 de julio): la afiliación es del 84,20% hombres y del 15,80% mujeres.

#### Previsión de resultados

En 2018 y 2019, teniendo en cuenta las características de la formación que imparte el Instituto Social de la Marina, se prevé que, si el sector marítimo pesquero sigue siendo una alternativa laboral tanto para hombres como para mujeres, las tasas de participación de ambos en los cursos que se incluyen dentro de los planes anuales de formación profesional marítima y sanitaria se mantengan o, incluso, en la medida de lo posible, se incrementen.

## **3. ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL**

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El contenido del programa se inscribe dentro de los asignados al Instituto Social de la Marina en materia de promoción del bienestar de los trabajadores del mar y sus familias, la formación y promoción social del colectivo protegido, la formación profesional de los

trabajadores del mar y la gestión del empleo y el desempleo de los trabajadores del mar. Estas actuaciones van dirigidas al establecimiento de un Plan de bienestar en puertos y a bordo de las embarcaciones, conforme al Convenio 163, integrado en el Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006, CTM 2006, de la OIT.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.

### Identificación de Objetivos y actuaciones

- Asistencia y servicios Sociales: La formación cultural y promoción social de los trabajadores del mar y sus familias, a través de la realización de actos culturales, actividades de ocio y recreativas y cursos específicos de formación y promoción. Desde 2006 se han transferido dichas actuaciones a las CCAA a excepción de la Comunidad Autónoma de Madrid, que desarrolla tal actuación a través del Centro de Mayores.
- La prestación de alojamiento a precios sociales a los trabajadores del mar que se encuentren en tránsito en los puertos de la costa, servicio que se presta en las hospederías instaladas en las Casas del Mar de Ceuta, Melilla y Walvis Bay (Namibia).
- La prestación asistencial en atención a contingencias y situaciones especiales del trabajo en el mar como consecuencia de naufragios o accidentes de mar; así como servicios asistenciales en el extranjero de trabajadoras del mar en caso de abandono, apresamiento, naufragio o hecho análogo, como a trabajadores del mar transeúntes nacionales o extranjeros, en territorio nacional, que lo necesiten a consecuencia de naufragio, accidente o cualquier otra causa justificada.

En definitiva, este grupo de programas recoge la dotación necesaria para llevar a cabo las actividades descritas, tanto en lo referente a los medios personales y materiales para el correcto funcionamiento de los centros, como para la concesión de las ayudas que contribuyan a paliar situaciones de carencia y desprotección de los trabajadores del mar.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- En relación a las prestación y servicios asistenciales, son todas causadas por accidentes, en la mayoría de los casos, provocados por situaciones extremas de la mar, por lo que la gestión de las mismas se atienden en términos de igualdad.
- Las actividades socio-culturales, de promoción y de asistencia social se desarrollan en el Centro de Mayores de la Dirección Provincial de Madrid, fundamentalmente a jubilados y/o beneficiarios de los mismos a través de cursos, actividades culturales y de ocio de los mayores. La cuota representativa en las mismas es de un 30% de hombres y un 70% de mujeres.



- En relación a la prestación de alojamiento a precios sociales los trabajadores del mar a través de las hospederías instaladas en las Casas del Mar de Ceuta, Melilla y Walvis Bay (Namibia), se ha de tener en cuenta que los usuarios de estos servicios son trabajadores del mar, tanto nacionales como extranjeros que trabajen a bordo de cualquier buque; y alumnos/as de cursos de formación organizados por el Organismo.

#### Previsión de resultados

En relación a los programas de bienestar en puerto, el carácter de hospedaje transitorio a la espera de embarque de este colectivo, conlleva que se sigan prestando estos servicios en términos de igualdad. Si bien el sector marítimo pesquero es eminentemente masculino, con la incorporación de la mujer en el mismo, especialmente en buques de marina mercante, ha de trasladarse el carácter equitativo entre hombres y mujeres también en los servicios y en la ocupación de las hospederías de Ceuta, Melilla, y, en su caso, en Walvis Bay

**PROGRAMA 312B:** Atención Primaria de Salud. INGESA

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. INGESA.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Desde Ingesa y dentro de sus líneas estratégicas, se sigue trabajando en la transversalidad en actuaciones relativas a diversos aspectos recogidos en leyes o normas de reciente aprobación.

Dentro de estas líneas transversales pueden destacarse Equidad, Género e Igualdad de Trato, todo ello con el objetivo de minimizar el impacto negativo de los determinantes sociales en las prestaciones de salud con énfasis en las desigualdades de género.

Son prioritarios todos aquellos servicios que atienden problemas de salud para los cuales el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social ha definido estrategias de salud específica, como son el fomento de la equidad impulsando políticas de salud basadas en las mejores prácticas y proponiendo acciones para reducir las inequidades en salud.

Se sigue desarrollando la estrategia de atención al embarazo, parto, puerperio y salud perinatal, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lactancia materna, teniendo en cuenta la multiculturalidad de la población a la que se atiende en Ceuta y Melilla y las mujeres inmigrantes, facilitando la comunicación (mediante pictogramas, traducción de documentos de atención a la embarazada...) y promoviendo la igualdad.

Se continúa con las actividades planteadas hasta ahora, de actuación según el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género con el objetivo de mejorar la protección de las mujeres y de sus hijos menores. La atención primaria es, en muchos casos, la puerta de entrada para la detección y la protección de las mujeres maltratadas. Tanto en Ceuta como en Melilla se realizan actividades de formación en Violencia de Género para los profesionales sanitarios y se realizan Jornadas Sanitarias sobre Violencia de Género. Para el año 2019, se continuará recogiendo los datos epidemiológicos y de formación en VG y se implementarán en su caso las medidas adoptadas para el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de género.

En 2015, el Pleno del Consejo Interterritorial del SNS aprobó el Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la Mutilación Genital Femenina (MGF), y aunque en Ceuta y Melilla no se han detectado casos de esta clase de violencia contra las mujeres y las niñas, se seguirá poniendo atención para la prevención y detección precoz de esta forma de violencia.

Dentro de la cartera de servicios de Atención Primaria se cuenta con un amplio programa de atención a la mujer, que dispone de distintos servicios específicos con indicadores de cobertura y normas técnicas exigibles para cada uno de ellos, todo ello con el fin de garantizar estándares de calidad adecuados.

Dentro de los Objetivos priorizados a problemas de salud, se dispone de un Programa de atención materno-infantil cuyo objetivo va encaminado tanto a la prevención de defectos congénitos como al establecimiento de medidas preventivas en el momento del parto.

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

### Identificación de actuaciones previstas

La ley proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad. Por lo que se sigue trabajando (como hemos mencionado anteriormente) en:

- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes...
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Se continúa con la adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla determinan objetivos específicos dentro de la asistencia sanitaria, dirigidos a conseguir una mejor organización de la actividad, y mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en los distintos colectivos que son usuarios de nuestros servicios. En este sentido, la información al usuario se realiza en varios idiomas (español, árabe y tamazitz) mediante folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas, etc. sobre todo para las mujeres usuarias de los procesos más frecuentes: gestación y cuidados posparto.

Existen en ambas Áreas Sanitarias mediadores culturales para adecuar la información a las personas según sus necesidades culturales.

### Previsión de resultados

Se mantienen los indicadores previstos y se incorporan nuevos indicadores de impacto en la atención al parto normal, algunos de estos indicadores se miden desde la Atención Especializada o son comunes.

Se sigue con la elaboración de Indicadores de casos de V.G detectados en Ceuta y Melilla tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada así como los Indicadores de formación del personal en V.G. y se intentará realizar más actividades formativas dirigidas a los profesionales y se implementarán, en su caso, las medidas adoptadas para el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Actualmente la detección de los casos de violencia de género se realiza por los partes de lesiones que se formalizan en los servicios de urgencia tanto de A.P. como A.E.

En Melilla, los documentos en A.P. quedan reflejados directamente en la historia clínica del paciente. Los de Atención Especializada se remiten por sobre cerrado a la Gerencia de Atención Primaria y se vuelcan en las historias clínicas de las pacientes a fin de que los Equipos tengan información sobre los casos detectados.

### Valoración del Impacto de Género

El impacto de género es positivo. Se han adecuando los espacios y las salas de parto para humanizar el proceso del parto y puerperio y se han ampliado los horarios de la visita de los padres a los niños y niñas hospitalizados, facilitando también la lactancia materna a los bebés ingresados. Estas medidas y actividades relacionadas con fomentar el parto normal hacen que aumente el empoderamiento de las mujeres y han sido muy bien acogidas tanto por las mujeres como por el personal sanitario y desde luego contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 312C:** Atención Especializada de Salud. INGESA

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. INGESA.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Son prioritarios y se está trabajando en todos aquellos servicios que atienden problemas de salud para los cuales el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social ha definido estrategias de salud específica, como son el fomento de la equidad impulsando políticas de salud basadas en las mejores prácticas y proponiendo acciones para reducir las inequidades en salud con énfasis en las desigualdades de género.

Así, se está desarrollando e implementando la estrategia de atención al parto normal en coordinación con la Atención Primaria incrementando las líneas de Atención al Parto de baja intervención, a este respecto el INGESA sigue aumentando en los últimos años los recursos asignados para atender esta demanda.

Así, se sigue avanzando en las Unidades de Parto y Dilatación para conseguir una continuidad en los cuidados ofrecidos a las mujeres en relación al embarazo, parto y puerperio. Se han abierto las puertas de las Unidades Neonatales para favorecer la presencia de las madres y padres durante el ingreso de los bebés, si es posible las 24 horas, promoviendo la lactancia materna a demanda y poniendo en práctica el “Método

Madre Canguro” (contacto piel con piel) también en los bebés prematuros y/o que necesiten ingreso.

También en Atención Especializada se trabaja con la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género, se continúa con las actividades planteadas hasta ahora, de actuación según el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género. Se recogen datos en todo el SNS y por ende en Ceuta y Melilla, para la elaboración de Indicadores de casos de V.G. detectados, tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada así como los Indicadores comunes de formación del personal en V.G.

En 2015, el Pleno del Consejo Interterritorial del SNS aprobó el Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la Mutilación Genital Femenina (MGF), y aunque en Ceuta y Melilla no se han detectado casos de esta clase de violencia contra las mujeres y las niñas, se seguirá poniendo atención para la prevención y detección precoz de esta forma de violencia.

Se sigue trabajando en la adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios.

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

### Identificación de actuaciones previstas

De acuerdo a la LOIMH (Ley orgánica 3/2007), de 22 de marzo, Artículo 14, se sigue trabajando en:

- La adopción de las medidas sanitarias necesarias para la erradicación de la violencia de género.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes.
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. Así como según el Artículo 20 de la LOIMH: adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios. La ley proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad.
- Identificación de realizaciones previstas. Proporcionar a la mujer gestante durante el periodo de dilatación, parto y recuperación el entorno más favorable a su intimidad que favorezca una actitud y vivencia en las mejores condiciones, de acuerdo a sus necesidades y preferencias. Mejorar los conocimientos existentes en torno a la lactancia materna tanto en el ámbito sanitario-profesional como entre la población. Como buena práctica clínica, estancias cortas en hospitales después del parto.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla determinan objetivos específicos dentro de la asistencia sanitaria, dirigidos a conseguir una mejor organización de la actividad, y mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en los distintos colectivos que son usuarios de nuestros servicios. En este sentido, la información al usuario se realiza en varios idiomas (español, árabe y tamazitz) mediante folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas, etc. sobre todo para las mujeres usuarias de los procesos más frecuentes: gestación, parto y cuidados posparto.

Existen en las Áreas Sanitarias mediadores culturales para adecuar la información a las personas según sus necesidades culturales y lengua.

#### Previsión de resultados

Adecuar los protocolos asistenciales a la Atención al Parto y Nacimiento, desarrollando los nuevos sistemas de registro electrónicos y adaptándolos a la nueva visión de la Atención al Parto Normal, incluyendo en la anamnesis la detección precoz de la violencia de género desde este ámbito de la asistencia sanitaria a las mujeres, para ello se hará una revisión de documentos relacionados con la Atención al Parto: historia clínica, partograma, epicrisis del parto

Se sigue trabajando en los indicadores de impacto en la atención al parto normal.

#### Valoración del Impacto de Género

El impacto de género es positivo. Las actividades relacionadas con fomentar la salud de las mujeres, el parto normal y el empoderamiento de las mujeres, así como la detección de la violencia de género en los servicios sanitarios han sido muy bien acogidas tanto por las mujeres como por el personal sanitario y desde luego contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.

También se espera un impacto positivo el introducir la transversalidad de género en todas las políticas y actuaciones de los servicios sanitarios, incorporando la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de los programas sanitarios.”



#### 4. CONCLUSIONES

El Anteproyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado se acompaña de un Informe de Impacto de Género, por imperativo legal, desde el año 2008, lo que ha contribuido a incorporar la perspectiva de género dentro de los procedimientos administrativos y presupuestarios de la Administración General del Estado.

Este Informe para los Presupuestos Generales del año 2019 impulsa, dentro de las limitaciones exógenas impuestas por la propia dinámica presupuestaria, nuevas orientaciones y retos para mejorar la perspectiva de género.

Con carácter general, los Informes de Impacto de Género elaborados hasta ahora:

- Ofrecen memorias donde, anualmente, se llevan a cabo ejercicios de interés sobre el abordaje de la igualdad e incluyen una previsión de actuaciones futuras respecto a las políticas de igualdad para cada programa presupuestario dentro de la correspondiente sección.
- Dentro del horizonte metodológico que marca el proceso de desarrollo de estos informes, en el momento actual, la información recogida incluye una aproximación cualitativa de la contribución de los programas presupuestarios a los objetivos de igualdad, así como cierta información cuantitativa de carácter contextual, siendo necesario, en próximos ejercicios desarrollar este último aspecto y avanzar en indicadores para poder precisar el aporte de cada programa presupuestario.
- Tienen un carácter exhaustivo para procurar un mayor detalle de las diferentes actuaciones realizadas que, no obstante, requieren de una didáctica de la que adolecen

El Informe actual, partiendo de la situación descrita, amplía el informe de impacto de género a través de la incorporación de nuevos programas presupuestarios, entre los que destacan los de la Seguridad Social, que hasta la fecha habían sido omitidos. Esta ampliación ha implicado un aumento en el número de programas analizados que pasan de los 102 del ejercicio 2018 a 137 en el 2019, lo que supone un incremento en términos porcentuales del 33%.

Los programas analizados este año suponen un 57% del total de programas incluidos en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2019. Además, en términos económicos, el incremento ha sido aun mayor debido al peso del gasto presupuestario en materia de Seguridad Social, lo que implica que, al incorporar estos programas presupuestarios al Informe de impacto de género, más del 80% del gasto en los Presupuestos Generales del Estado está siendo estudiado desde la perspectiva de género.

La elaboración de estos informes de impacto de género se enmarca en un proceso, iniciado hace ya una década, que ha representado una primera fase, útil para aproximarnos con cierta certeza a una valoración de los presupuestos desde una perspectiva de género, al tiempo que ha servido para, por una parte, contar con equipos interministeriales sensibilizados y con experiencia en este ámbito y, por otra, lograr una mayor sensibilización e implicación de todos los Departamentos Ministeriales.