

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
PARA 2014



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2014.....	9
3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.....	11
4.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	15
SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN.....	19
SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA.....	37
SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA.....	63
SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	83
SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR.....	123
SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO.....	145
SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	157
SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	209
SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.....	237
SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.....	249
SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.....	265
SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.....	273
SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.....	327
5.- CONCLUSIONES.....	377

1.-INTRODUCCIÓN

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

La labor de Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y en la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presenta un punto de inflexión en la **IV Conferencia Mundial de Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de políticas.

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

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

Desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea (CEE) y ahora Unión Europea (UE), ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades. Se deben citar, en particular, la **Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre

hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición); y la **Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010**, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

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

En mayo de 2011, cinco años después del **primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006**, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su compromiso de cumplir las ambiciones de la UE en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y adoptó un **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

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

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

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

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

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

Las principales normas que afectan al presente informe son las siguientes:

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

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, igualmente, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

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

En esta ocasión, al igual que para los Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, dando cumplimiento a la **Orden HAP/981/2013**, de 31 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2014, que dedica el apartado 8 de su artículo 7 a la elaboración del informe de impacto de género.

2.-ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2014

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

La Orden HAP/981/2013, de 31 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2014, establece en su artículo 7 apartado 8 con relación al Informe de Impacto de Género que:

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

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

La Orden Ministerial de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2014 establece las siguientes líneas básicas en las que se enmarca la elaboración del presente informe:

- Los Departamentos Ministeriales elaborarán un informe analizando el impacto de género de cada uno de sus programas de gasto.
- Los informes de cada programa de gasto deben ser realizados en los términos que establece la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
- Se constituye un grupo de trabajo integrado por representantes de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos que, a partir

de la documentación recibida de los Departamentos Ministeriales elaborará el Informe de Impacto de Género.

El presente informe es el resultado del análisis de impacto de género que tienen los programas de gasto de los distintos Departamentos Ministeriales. El amplio alcance del mismo determina el grado de dificultad de su elaboración, al que se añade el escaso margen temporal en el que debe de ser realizado. Esta situación se solventa, en la práctica, gracias a la estrecha colaboración con los especialistas en igualdad, tanto a nivel de:

- Departamento ministerial, ya que los análisis son realizados conjuntamente por las Oficinas presupuestarias y las Unidades de Igualdad de cada uno de los Ministerios.
- Grupo de trabajo: formado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, especialistas en igualdad y presupuestarios respectivamente.

Concluyendo, en este ejercicio, como en los anteriores, para la elaboración del Informe de Impacto de Género, se ha contado con la inestimable colaboración de todos los Departamentos Ministeriales que han facilitado la información de base, elaborada con las instrucciones del grupo de trabajo, que finalmente ha realizado el informe que se presenta.

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

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

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

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

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

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

El hecho de que la media de los países europeos, y de España en particular, sea de 54,0 puntos indica que queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad. Pero al mismo tiempo, la encuesta del Parlamento Europeo también indica que en España, la sensibilización hacia esta cuestión es superior a la que existe en el conjunto de países de la UE.

Al margen de estas consideraciones y, como ya se hiciera en el Informe de Impacto de Género del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2013, en relación con la descripción de la situación de las mujeres y hombres en España, se remite a la publicación **Mujeres y Hombres en España**. Una publicación editada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer, que puede ser consultada on-line a través de la página Web:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual, a nivel nacional y europeo, que forman parte de las políticas sociales vigentes (Europa 2020, Indicadores de Desarrollo Sostenible, Inclusión Social, Indicadores de género de Eurostat, etc..) y que permiten analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, poder y toma de decisiones, etc., lo cual la identifica plenamente con los objetivos que persigue este apartado del informe, haciendo recomendable la remisión a esa publicación como la mejor forma de presentar un diagnóstico veraz, actualizado y completo de la situación.

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

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

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

1. Empleo (actualizado a 4 de diciembre de 2012).
2. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado a 18 de febrero de 2013).
3. Educación (actualizado a 22 de febrero de 2013).
4. Salud (actualizado a 20 de mayo de 2013).
5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado a 22 de febrero de 2013).
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado a 8 de marzo de 2013).
7. Delito y violencia (actualizado a 15 de julio de 2013).
8. Poder y toma de decisiones (actualizado a 15 de julio de 2013).

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

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

Para ello, cada Centro directivo, encargado de la gestión de un programa, ha hecho el esfuerzo de identificar los objetivos generales del programa, tal y como aparecen definidos en los Presupuestos por objetivos, y vincularlos con los objetivos específicos que en materia de igualdad se contienen en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH 3/2007), y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011¹ (PEIO 2008-11), así como en otras leyes aplicables según el área de intervención.

La Oficina Presupuestaria y la Unidad de Igualdad de cada departamento ministerial, conjuntamente con los centros directivos gestores y a partir del análisis descrito, han elaborado la relación de programas con impacto de género en los PGE para 2014, tal como se venía haciendo en los informes anteriores.

En relación a la estructura y contenido de los informes, se ha considerado oportuno mantener los del Presupuesto anterior, pensando que ello facilitaría tanto su elaboración como la comparación con los informes de los presupuestos anteriores.

Finalmente, de un total de 207 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, han sido considerados con impacto 94 y se presentan a continuación, atendiendo al departamento ministerial que los gestiona.

¹ *Es necesario aclarar respecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que, si bien su vigencia terminó el pasado 2011- el Gobierno está trabajando, actualmente, en la elaboración del próximo, para el período 2013-2016 - se ha optado en el informe de este año por mantener las referencias al mismo ya que su inclusión permite, por una parte, dar continuidad a este marco referencial y, por otra, sirve de ayuda para clasificar un programa como "con o sin" impacto de género.*

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

- 141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores
- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA

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

SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA

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

SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

SECCIÓN 16: MINISTERIO DE INTERIOR

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

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

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

SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

- 144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 321M Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte
- 321N Formación permanente del profesorado de Educación
- 322B Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322E Enseñanzas artísticas
- 322F Educación en el Exterior
- 322G Educación Compensatoria
- 322K Deporte en edad escolar y en la Universidad
- 322L Otras enseñanzas y actividades educativas
- 323M Becas y ayudas a estudiantes
- 333A Museos
- 335C Cinematografía
- 336A Fomento y apoyo de las actividades deportivas
- 337B Conservación y restauración de bienes culturales
- 463A Investigación Científica

SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO

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

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIOAMBIENTE

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

SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

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

SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

- 231A** Plan Nacional sobre Drogas
- 231F** Otros servicios sociales del Estado
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 232A** Promoción y servicios a la juventud
- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 311M** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- 311O** Políticas de Salud y Ordenación Profesional
- 313A** Prestaciones sanitarias y farmacia
- 313B** Salud pública, sanidad exterior y calidad
- 492O** Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

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

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

- 141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores
- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

PROGRAMA 141M: Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores.
CENTRO GESTOR: Oficina de Información Diplomática.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo de este programa es la dirección, coordinación institucional, apoyo técnico a la política exterior, gestión de recursos, recepción y difusión de información y formación del personal. Entre sus contenidos figura, expresamente, el referido a la “elaboración de información relacionada con España y su política exterior para su difusión en el ámbito nacional e internacional”.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	11, 16, 28	Incorporar la consideración del principio de igualdad en el diseño y ejecución de programas públicos en el ámbito de la sociedad de la información.
	11, 37	Incorporación de contenidos de igualdad en la programación de medios de comunicación de titularidad pública.
PEIO 2008-2011	Eje 8. Objetivo 2	Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.
	Eje 8. Objetivo 4	Vigilar que los medios de titularidad pública persigan en su programación los objetivos incluidos en el artículo 37 de la LOIEMH.

Identificación de realizaciones previstas

- A través de la página Web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, así como a través de comunicados y notas de prensa, se difunden todas las iniciativas y medidas tomadas por el Gobierno que tienen un enfoque de género y que están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la OID, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria.
- Marca España. En la proyección de la Marca España como país moderno, con unas instituciones solventes y serias homologables a las de nuestros socios de la UE, se está haciendo hincapié en que la consecución de estos objetivos se obtienen mediante los enfoques sobre la igualdad de género que se están adoptando desde la OID.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

Previsión de resultados

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

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

Asimismo, en su labor informativa y de portavoz oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación la OID al difundir la postura del Gobierno en materia internacional, y en sus cometidos relacionados con la imagen institucional del Ministerio y su proyección sobre la opinión pública nacional e internacional, dicha Oficina cuida asimismo el tratamiento de esos temas desde el punto de vista de la igualdad de género.

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. 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 la promoción del desarrollo y la erradicación de la pobreza a nivel internacional. Este Programa está claramente enmarcado en el Plan Director 2013-2016, en la Estrategia de “Género en Desarrollo” (GED) de la Cooperación Española y en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID y tiene como finalidad, desde la perspectiva de género, alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento como mecanismo para superar la pobreza, la brecha de desigualdad y la discriminación que padecen las mujeres en sus relaciones de género.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 11 Objetivos 1,2 y 3	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

Identificación de realizaciones previstas

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

La política exterior de cooperación constituye, además, uno de los doce ejes prioritarios identificados en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (Eje 11), en concreto, en relación con los objetivos 1 (Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española), 2 (Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación al desarrollo española y contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz) y 3 (Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo).

El objetivo general de este programa desde la perspectiva de género, mencionado en el apartado A, se traduce en cuatro **objetivos específicos**:

OE1: El pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres.

OE2: El fortalecimiento de los procesos de cambio hacia la igualdad que garanticen el pleno ejercicio de los derechos sociales, civiles y políticos de las mujeres y las niñas, dando especial prioridad a la erradicación de la violencia de género y a la construcción de la paz.

OE3: Los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como parte integrante de los derechos humanos.

OE4: El respeto a la diversidad cultural y a otro tipo de diversidades, desde el enfoque GED, de las mujeres y de las niñas.

A continuación se describen las principales acciones que la AECID está desarrollando en este ámbito en las áreas de las siguientes Unidades:

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON ÁFRICA Y ASIA

Programas Regionales:

- Fondo España-ONU Mujeres para la igualdad de género, creado en el 2008. En enero de 2012 concluyó el proceso de selección de propuestas de la segunda convocatoria para la región de la llamada “primavera árabe”. Se aprobaron 15 propuestas, 9 sobre empoderamiento político y 6 sobre empoderamiento económico.
- Fondo Migración y Desarrollo España-Comunidad Económica de Estados del África Occidental (CEDEAO). Creado a raíz de los Encuentros de Mujeres Españolas y Africanas, pretende reforzar el vínculo entre el fenómeno migratorio y el desarrollo, e incluye entre sus líneas de acción el componente de género en las políticas migratorias de África Occidental y el apoyo a las estructuras de empoderamiento de la mujer, tanto a nivel nacional como regional. El Fondo funciona como una ventanilla de proyectos.
- Alianza estratégica con la Dirección de Mujeres, Género y Desarrollo de la Unión Africana (UA), que es la encargada de impulsar y coordinar todos los programas y actividades de la UA en materia de género.

Actuaciones Bilaterales:

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

- Participación política de las mujeres: Destacan las asistencias técnicas brindadas a Organismos de Igualdad de diferentes países africanos. Desde 2012 se está desarrollando el Programa Masar, un nuevo *Programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el mundo árabe* que apuesta expresamente por la incorporación obligada y transversal del enfoque de género en todas sus actividades. Además de su identificación como temática específica, reconoce y promueve la contribución de los movimientos y organizaciones de mujeres. La reivindicación de la igualdad de género en el seno de cualquier sociedad en el mundo merece respeto y recibe una atención prioritaria por parte del Programa Masar.
- Lucha contra la violencia de género: En los Territorios Palestinos, Túnez y Jordania se trabaja con instituciones públicas en la prevención y respuesta a la violencia de género; en Vietnam se apoya la planificación financiera y la capacidad de movilización de recursos de la Unión de Mujeres Vietnamita y la sensibilización de la población para reducir la violencia de género; en Filipinas se trabaja con gobiernos locales en violencia de género y en la creación de un Comité para la prevención de la violencia de género y el tráfico humano. Otras actuaciones importantes se están desarrollando en Cabo Verde, Namibia, Marruecos, Bangladesh o Camboya.
- Derechos sexuales y reproductivos: Una de las señas de identidad de la Cooperación Española es el fortalecimiento de los derechos sexuales y reproductivos, especialmente en el África Subsahariana (Namibia, Níger, Mali, Guinea Bissau), aunque también en el Magreb, Filipinas o Bangladesh. Se han realizado actuaciones centradas principalmente en la prevención de prácticas tan nocivas como la Mutilación Genital Femenina, la atención primaria a la salud materna y la salud infantil como corresponsabilidad de ambos géneros, los problemas derivados de la atención deficiente y la fístula obstétrica.
- Derechos económicos y laborales de las mujeres: En esta línea de actuación es importante destacar los avances realizados en el desarrollo de las microfinanzas. Existe un acuerdo con el Banco Africano de Desarrollo y con el *Women's World Banking* para realizar asistencias técnicas a entidades del sector microfinanciero en el continente. Se

están implementando convenios regionales en África Occidental sobre empoderamiento socio-económico e inserción laboral, con la Fundación CIDEAL, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Paz y Desarrollo y Cruz Roja Española. Además, se está apoyando el fomento de iniciativas empresariales con enfoque de género y las políticas activas de empleo para mujeres en Jordania y Cabo Verde.

- Educación: Destaca el apoyo a las reformas curriculares en países tales como Guinea Ecuatorial y Cabo Verde.

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Programas Regionales:

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

Actuaciones Bilaterales:

- Participación social y política. Fortalecimiento de las políticas y de los mecanismos para la igualdad de género, en actividades de fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad, como entes responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres en la región.
- Prevención y atención en violencia de género, apoyando programas e iniciativas que promueven la puesta en marcha de legislaciones y políticas de lucha contra la violencia de género a partir de la experiencia que marca en España la aprobación de la L. O. 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Atención a la salud sexual y la salud reproductiva. El apoyo en los últimos años a los Programas y Políticas sobre Población y Salud Reproductiva en América Latina ha sido muy importante. Este apoyo se ha canalizado a través de los distintos instrumentos de la Cooperación Española. Se han desarrollado proyectos bilaterales de salud que integran el trabajo en salud sexual y reproductiva en países como Panamá, El Salvador, Guatemala y Honduras, así como proyectos específicos de atención integral de la salud

sexual y reproductiva en Colombia o de mejora del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos y al acceso de los servicios públicos de salud sexual y reproductiva en Nicaragua.

- Mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral. Para avanzar en la inserción laboral de las mujeres se han puesto en marcha iniciativas de formación ocupacional e inserción laboral.

Actuaciones Multilaterales:

- En el ámbito de la participación social y política:

Por su relevancia en relación al cumplimiento del Consenso de Quito (Ecuador 2007) y a la reunión de Género y Cohesión Social, celebrada en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de Santiago (Chile 2007), cabe mencionar la iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- En el ámbito de la mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral:
 - o En relación con la CEPAL, a través del Observatorio de Género y, sobre todo, a través de los programas de ONU Mujeres en América Latina, España se ha convertido en un donante clave en la región en lo que se refiere al fomento de la equidad de género, y ello a través de diversas iniciativas de empoderamiento económico como: los presupuestos sensibles al género, los programas con mujeres indígenas, afrodescendientes e inmigrantes y las iniciativas de participación política y liderazgo.
 - o La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un socio muy importante para la Cooperación Española.

Apoyo a Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD):

- En el ámbito de la prevención y atención a la violencia de género destaca la línea marcada por el convenio con la ONGD Solidaridad Internacional para la “Lucha contra la violencia de género y salud sexual y reproductiva, a través de la aplicación efectiva de las políticas públicas, el fortalecimiento de redes regionales específicas y la vigilancia ciudadana, en Bolivia, Ecuador y Perú” (2010-2013).
- En el ámbito de la atención a la salud sexual y reproductiva también ha sido modélico el convenio cuatrienal con Médicos del Mundo para “La mejora de las condiciones de ejercicio del derecho a la salud de las poblaciones en situación precaria, con especial énfasis en los adolescentes y las mujeres, las personas en situación de prostitución y las poblaciones móviles, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, con posibles acciones en otros países de la zona” (2010-2013). Es importante mencionar también el convenio con la ONG Fundación para el Desarrollo de la Enfermería (FUDEN) para “La mejora de la calidad de atención prestada por los profesionales de enfermería y los recursos comunitarios en el primer nivel de atención de los sistemas públicos de salud, con enfoque en la familia y la salud sexual y reproductiva, en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua”.

DIRECCIÓN DE RELACIONES CULTURALES Y CIENTÍFICAS

Bajo la misma dependencia jerárquica que las Direcciones anteriores, corresponde a esta Dirección, conforme a lo establecido en Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la AECID, fomentar, gestionar y ejecutar las políticas públicas de cooperación cultural para el desarrollo; la gestión de los servicios culturales de la AECID; la cooperación en el ámbito de la capacitación de capital humano, la cooperación universitaria y científica al desarrollo; las relaciones y convenios internacionales en el ámbito de cultural y científico; y las competencias atribuidas al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación para la promoción y el desarrollo de las relaciones culturales y científicas con otros países, sin perjuicio de las competencias que correspondan a otros Departamentos Ministeriales.

Este Centro Directivo participa en la consecución de las finalidades asignadas a este Programa presupuestario, si bien debe indicarse que, además, le corresponde en exclusiva la materialización de los objetivos asignados a la AECID en el Programa 144A, "Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior".

Esta Dirección se estructura en tres Departamentos (el de Cooperación y Promoción Cultural, el de Cooperación Universitaria y Científica y el de Coordinación de Relaciones Culturales y Científicas) y en una Unidad de Apoyo.

Las principales actuaciones previstas en esta Dirección son las siguientes:

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

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

En este ámbito se financian varias actuaciones en la línea del convenio con la ONGD FUNDACIÓN INTERED sobre "Propuesta socioeducativa para la transformación social: educación para el desarrollo y la ciudadanía global desde el enfoque en derechos y el enfoque en género (2010-2013).

DEPARTAMENTO DE ONGD

En 2014 está prevista una nueva convocatoria de Convenios con ONGD en la que, en colaboración con la Unidad de Género, se tratará de priorizar aquellos que incorporen una adecuada transversalización del enfoque de género.

Este Departamento trabaja de forma habitual en coordinación con la Unidad de Género para mejorar el manual de formulación y los procesos de valoración de proyectos y convenios de tal forma que se garantice en todo momento una efectiva transversalización del enfoque de género.

DEPARTAMENTO DE COOPERACIÓN SECTORIAL

A continuación se detallan las principales actividades desarrolladas desde el Departamento de Cooperación Sectorial a través de la Unidad de Género:

1. Fortalecimiento institucional:

- Desarrollo y seguimiento de los ejes de actuación planteados en el Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2010-2013 que, tras un proceso participativo, cuenta con líneas estratégicas, de atención especial y de fortalecimiento institucional:
 - Líneas estratégicas:
 1. Participación social y política.
 2. Violencia de género.
 3. Derechos sexuales y reproductivos.
 4. Mujer y construcción de paz.
 5. Derechos económicos.
 - Líneas de atención especial:
 1. Mujeres y Educación.
 2. Cultura y Género.
 - Líneas de fortalecimiento institucional:
 1. Transversalización del enfoque de género.
 2. Institucionalización del enfoque de género.
- Formación: curso sobre planificación con enfoque de género en el Plan de Formación de la AECID. Colaboración con el Instituto de la Mujer y el ICEI (UCM) en la preparación y desarrollo del XI Magíster de Género y Desarrollo del ICEI. Difusión de actividades formativas e inclusión del enfoque de género de forma transversal en parte de las actuaciones de formación de AECID.
- Sensibilización: organización de actividades de sensibilización en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre de 2014. Propuesta técnica para la conmemoración de los 25 años AECID.
- Incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación: tanto en los Marcos de Asociación País (MAP) como en la Programación Operativa. Se da especial seguimiento a aquellos MAP que priorizan género, si bien se participa en todos los procesos.

- Asesoría para la aplicación efectiva de la transversalización del enfoque de género en otras Unidades de AECID (DCAA, Fondo del Agua, DCALC, etc).
- Consolidación, coordinación y actualización de la red de género y desarrollo.

2. Representación y apoyo técnico:

- Ámbito de NN. UU.: notas de posición, seguimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (Plan Nacional) y en la Commission on the Status of Women).
- Ámbito UE: notas de posición y participación en el grupo de expertas en género y desarrollo de los Estados Miembros. Coordinación y consolidación del *Gender Action Plan* de la UE (género y desarrollo).
- Ámbito bilateral interministerial, prioritariamente con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el seguimiento del Plan de lucha contra la trata con fines de explotación sexual, grupo sobre género y sociedad de la información del Instituto de la Mujer.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación a la *transversalización del enfoque de género*, los principales obstáculos identificados son los siguientes:

- La falta de personal especializado y de presupuesto específico para género (especialmente para el trabajo horizontal).
- La amplitud y falta de concreción de la Estrategia de Género de la Cooperación Española.
- La falta de indicadores de seguimiento en el Plan de Actuación de Género y Desarrollo de AECID, además de una escasa priorización de líneas.
- La necesidad de mejorar las directrices institucionales sobre el trabajo que se debe realizar en materia de género en las Oficinas Técnicas de Cooperación.
- La ausencia de mecanismos específicos para la integración horizontal del género en otros ámbitos sectoriales.
- La necesidad de reforzar las capacidades a través de una formación específica, amplia y continuada del personal de AECID, tanto en sede como en terreno.

Con respecto a la *propuesta formativa en género y desarrollo* hay que destacar lo siguiente:

- La necesidad de mejorar la oferta formativa para el personal en sede y en terreno.
- La importancia de desarrollar un sistema de gestión del conocimiento adecuado que permita recopilar, gestionar y aplicar de forma ágil y eficaz toda la información relevante generada en el sistema, transformándola en conocimiento útil para mejorar la calidad de la ayuda. En el caso específico de la AECID, el sistema debería ser capaz de recopilar la información generada sobre género y desarrollo en terreno y en sede durante los procesos de seguimiento y evaluación de las intervenciones, y permitir su cruce con las

demandas de información de todos los actores para la toma de decisiones relacionadas con la planificación y gestión de sus actuaciones.

En lo que se refiere a los *Recursos Humanos* para el sector género y desarrollo:

- Se está abordando un proceso de adaptación de la red de expertas en género de AECID en el marco de tres procesos paralelos que afectan seriamente a su funcionamiento: la finalización de los contratos de responsables de proyecto de varias expertas en género en OTC, el proceso de cierre progresivo de algunas OTC y el reciente proceso de movilidad geográfica de Responsables de Programa.

Previsión de resultados

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

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

CENTRO GESTOR: Instituto Cervantes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Para ello, el Instituto cuenta con una red de centros en el exterior, en la actualidad compuesta por un total de 77 unidades - 65 centros y 12 Aulas Cervantes -, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquéllos que desarrollan sus actividades en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad, ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Amman, Beirut, Damasco, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. Son un total de 16 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.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5 y Títulos IV-V (Cap. I)	Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas y en las Administraciones Públicas.
	14.2	Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social, evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y potenciar el valor del trabajo de las mujeres.
	26	Favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura, políticas activas de ayuda a la creación artística e intelectual femenina, propiciar el intercambio de la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, tanto nacional como internacional.
	32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	Eje 11 Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

Identificación de realizaciones previstas

El Instituto Cervantes tiene, desde junio de 2010, un Plan de Igualdad de la institución, que es de aplicación tanto en la sede central como en los centros en el exterior. El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes se centra en las siguientes áreas de actuación: estructura y composición de la plantilla (acceso y promoción interna); formación; conciliación de la vida familiar, personal y laboral; organización y funcionamiento; salud laboral; prevención del acoso sexual y de cualquier otro tipo de discriminación; incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa (imagen e identidad corporativa); actividades culturales y de información. El Instituto Cervantes viene desarrollando, desde la sede central, los objetivos fijados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias.

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

El Instituto Cervantes proseguirá en 2014 el ámbito de impartición de su oferta de formación y de preparación a los exámenes DELE en los países en los que están implantados sus centros en el exterior, y, en particular, en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad.

El Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El Instituto Cervantes proseguirá, en 2014, con la promoción

y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Varios de los centros del Instituto Cervantes en el exterior, concretamente en los 16 mencionados en el apartado A de este Programa y Centro Gestor, están situados en países en los que la cultura predominante no fomenta el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En bastantes de estos centros el alumnado de nuestros cursos cuenta con una importante presencia de mujeres, algo superior al 52%, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, en torno al 54%.

Previsión de resultados

En el curso académico 2012-2013 ha sido reseñable la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación ha sido especialmente activa. Son casos significativos los del centro de Túnez, con un 64% de alumnado femenino, así como los centros de Manila, Rabat, Estambul y Casablanca, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 61%, 60%, 60% y 59% de los alumnos matriculados. En el resto de los 16 centros antes mencionados, la participación ha sido también muy importante.

Es importante resaltar que, en casos como el de Túnez por ejemplo, las mujeres han incrementado su presencia con respecto al alumnado matriculado en un 4%, ya que ha pasado su índice de presencia de ser un 60% en el curso académico 2011-2012, a suponer el 64% en el curso 2012-2013. Este hecho es particularmente relevante si tenemos en cuenta la creciente complejidad de la situación sociopolítica en muchos de estos países. En el caso de Nueva Delhi, sin embargo, las mujeres continuaron suponiendo el 48% de los alumnos matriculados en los cursos de español del Centro en el pasado curso académico, porcentaje que apenas se ha incrementado en un 0,4% en este curso 2012-2013. A lo largo del año 2014 el Instituto Cervantes proseguirá con su oferta de cursos de español en estos países, con un aumento previsible del impacto sobre la población femenina de los mismos.

Por lo que respecta a los exámenes del diploma DELE, cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en 2013 en países como Líbano, Filipinas, India y Turquía, los candidatos hayan sido mayoritariamente mujeres. Así, en Líbano, en la convocatoria de mayo de 2013, el 66% de los candidatos fueron mujeres, en Turquía el 63%, en Filipinas el 61% y en India el 54%. Es también llamativo el elevado número de candidatos que han sido mujeres en los centros de examen de Abu Dhabi y Dubai, que fueron abiertos en 2010, dependientes del centro de Ammán. El crecimiento de la tasa de feminidad de los candidatos a los exámenes del diploma DELE ha sido llamativo en países como Turquía (+2%), si comparamos las convocatorias de 2012 y 2013. A lo largo del año 2014 el Instituto Cervantes continuará con la realización de las pruebas de los exámenes DELE en estos países y la apertura de nuevos centros de examen en sus respectivas áreas geográficas, y el número de candidatos que son mujeres irá previsiblemente en aumento.

Durante el curso 2012-2013 ha continuado desarrollando con notable éxito una línea de actuación cultural del Instituto Cervantes de naturaleza interdisciplinar, que consiste en exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y espectáculos teatrales que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. Se han venido desarrollando hasta 93 actividades en centros que pueden enmarcarse dentro de esta línea de actuación cultural. Entre los 36 centros de la red en que se han realizado este tipo de actividades de promoción y difusión de la creación por y sobre

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

Destaca entre ellas la colaboración en la difusión exterior del festival “Ellas crean”, que se ha desarrollado en centros como Albuquerque, Argel, Atenas, Belgrado, Berlín, Casablanca, Chicago, Estocolmo, Fez, Lisboa, Marrakech, Milán, Nueva Delhi, Nueva York, Orán, Palermo, Pekín, Rabat, Recife, Shanghái, Sofía, Tánger, Tel Aviv y Tetuán. Así mismo, debe reseñarse la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red (Chicago, Fez, Rabat, Tánger y Tel Aviv, entre otros).

En este mismo sentido, y analizando las diversas disciplinas artísticas, se pueden destacar, entre otras a modo de ejemplo, la itinerancia de la exposición “Desnudando a Eva. Creadoras del siglo XX-XXI” (Casablanca, Fez, Marrakech, Pekín, Rabat, Shanghái, Tánger y Tetuán); la exposición “Modotti. Una mujer del siglo XX” (Múnich); los ciclos de cine “Espacio femenino”, “Miradas de mujer” e “Historias en femenino” en sus diversas ediciones, y la participación en el Festival de cine “Entre Cineastas” (Caravana de cine árabe e iberoamericano realizado por mujeres) en El Cairo; las mesas redondas sobre “Espacio femenino: Buscando otras mujeres” (Nueva Delhi), “Mujer y espacio público” (Orán), “Mujeres en Dirección” (Pekín), “Género, autonomía de la mujer y desarrollo” (Rabat), “La realidad de la mujer en España y Pernambuco” (Recife) y “Mujeres intrépidas” (Tánger); las conferencias “La voz y el voto en femenino plural. Dos escritoras mallorquinas ante la Segunda República” (Belgrado), “Mujeres en el Norte: trece poetas suecas” (Estocolmo), “El tiempo entre costuras”, punto de partida para un debate sobre el papel de la mujer en la sociedad de nuestros días” (Lisboa), “La mujer en la novela negra” (Milán) y “Mujeres poetas: un recorrido por la poesía escrita por mujeres del mundo hispánico” (Nueva Delhi); el taller “¿Qué entendemos por Acción de Desarrollo para la integración de la mujer?” (Rabat); el seminario “Literatura y mujer en el mundo hispano y en el mundo árabe” (Ammán); el Festival de “Cine de mujeres” (Tokio); y los coloquios “Gender Quality (Día de la mujer)” (Atenas), “Festival Mediterráneo: Escritos de mujeres” (Rabat) y “Las mujeres en el cine” (Sofía).

En este año 2013 se continúa con la programación de actividades dentro de esta línea de actuación cultural basada en la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. En el momento de redacción de esta memoria son 64 las actividades programadas en 40 centros de la red, entre los que se encuentran los de Ammán, Argel, Beirut, Casablanca, Estambul, Fez, Nueva Delhi, Orán, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez. Asimismo se prosigue con la difusión exterior del festival “Ellas crean” y la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red. Entre ellos hemos de reseñar la exposición bibliográfica “Mujeres sin complejos” organizada por el centro de Fez y el Festival de Cine Europeo “Celebrando la mujer”, en el que participa activamente el centro de Nueva Delhi.

En 2014 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en años precedentes, si bien, debido a las restricciones presupuestarias actuales, el número de actividades culturales programadas en el exterior se verá necesariamente reducido.

Los centros del Instituto Cervantes son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2014

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.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa tiene como objetivo 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 vez sentadas las bases fundamentales para lograr una más amplia cooperación, una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el exterior.

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 9. Objetivos 1 y 4.	Respeto a la diversidad cultural y otras diversidades.
	Eje 11. Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

Identificación de realizaciones previstas

- Recomendación a las Embajadas y Consulados para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español.
- Respeto al principio de paridad en la constitución de los comités de personas expertas que asesoran en la elaboración de la oferta cultural de la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas en las disciplinas de artes escénicas y música.

- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.
- Introducción del enfoque de género como criterio de selección en la adquisición de películas españolas para su exhibición no comercial.

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

La agenda internacional de las mujeres, establecida en las diferentes Conferencias de NN. UU y en los Acuerdos de la Unión Europea, marcan una hoja de ruta a seguir en la que la igualdad de género se configura como requisito ineludible para el desarrollo, la democracia y la paz. Así, con la finalidad de garantizar la continuidad y la consolidación del enfoque de género como seña de identidad de la Cooperación Española, el *Plan Director 2013-2016* reafirma el objetivo recogido en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Actuación de Género, así como en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz.

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

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

En este sentido, se continuará con el desarrollo de las líneas maestras establecidas en el *Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2011-2013* que identifica la temática de Género y Cultura como línea de atención especial, y prevé el refuerzo de la inclusión del enfoque de género en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, elaborando directrices para la transversalización del género en la programación de centros culturales,

apoyando la difusión del Programa de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre centros de investigación y cátedras de género de las Universidades europeas y promoviendo el instrumento de becas para la formación de personal especializado en Género y Desarrollo, vinculado a los sectores de intervención.

Previsión de resultados

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

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 desarrollar 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
	61.2	Formación para la igualdad.

Identificación de realizaciones previstas

Actuaciones en materia de Cooperación Jurídica Internacional

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

En primer lugar, señalar que el Ministerio de Justicia participa en **proyectos de cooperación al desarrollo**, financiados esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Fundación Internacional y para Iberoamérica de la Administración y Políticas Públicas, (FIIAPP) y la Unión Europea, en Iberoamérica, África, países candidatos a la UE y países de la Vecindad, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género en el ámbito de la justicia. Puede señalarse, entre otros: accesibilidad a la justicia de población vulnerable, violencia de género, incorporación profesional de la mujer a la justicia, formación específica de mujeres profesionales del sector de la justicia, creación y refuerzo de juzgados específicos para la violencia de género, etc.. En todos los proyectos de cooperación se incluye el género a través de un enfoque transversal, con independencia de que el proyecto no sea de género exclusivamente.

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

En concreto, durante 2014 el Ministerio de Justicia aportará expertos para la segunda fase del proyecto de Fortalecimiento y Modernización de la Justicia en Marruecos en el que se incide especialmente en la mejora de la asistencia jurídica de los colectivos más vulnerables, entre los que destaca la protección y atención de mujeres maltratadas.

Cabe destacar también la participación del Ministerio en los proyectos de hermanamiento financiados por la UE para los países candidatos y de la vecindad de fortalecimiento institucional apoyando las reformas de los sistemas judiciales e incidiendo en ocasiones en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género. Está previsto que durante 2014 el Ministerio de Justicia participe en un Twinning que ejecuta el Defensor del Pueblo en Turquía para el que se aportará algún experto especializado en la protección de las víctimas de violencia de género.

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

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

mujeres víctimas de violencia de género. La COMJIB, como socio operativo del programa Eurososial II de la Unión Europea trabaja en una de sus actividades, como el fortalecimiento de capacidades institucionales para mejorar la investigación de los delitos, atención a las víctimas y la coordinación interinstitucional en temas de violencia de género en Iberoamérica.

Actuaciones en materia de contratación

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

Se realiza una vigilancia para que la contratación pública se sujete a lo previsto en el artículo 49.1, apartado c), de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, entre otras cosas, la prohibición de contratar con personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social. Por otra parte, los órganos de contratación pueden establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que podrán referirse, en especial, a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer.

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

Actuaciones en materia de Recursos Humanos

En materia de Recursos Humanos se lleva a cabo la función de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ejerce las funciones previstas en el artículo 77 de la LOIEMH 3/2007, y en particular:

- Recabar información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género, y
- Velar por el cumplimiento de la Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida

Personal adscrito al Ministerio de Justicia:

- Funcionarios/as: 2.031 mujeres y 1.196 hombres.
- Laborales: 107 mujeres y 82 hombres.

Asistentes a cursos:

- Funcionarios/as: 650 mujeres y 383 hombres.
- Laborales: 34 mujeres y 26 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 111Q: Formación del Personal de la Administración de Justicia.

PROGRAMA 111R: Formación de la carrera fiscal.

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Jurídicos.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

- La selección, formación inicial (de nuevo ingreso) y continua de los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses (solo territorio estatal) y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF) y otros Cuerpos del INTCF.
- La formación inicial (de nuevo ingreso) de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (solo territorio estatal).
- La formación continua de los Abogados del Estado.
- La Formación Especializada en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía).

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

Las actividades propias del programa 111Q 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.

- Actividades de Recursos Humanos y de gestión de personal referidas a los empleados públicos del organismo: selección, provisión de puestos, propuestas de organización, formación.
- Actividades de gestión económica necesarias para el desarrollo de las funciones del organismo; pago de nóminas de funcionarios propios y de alumnos en prácticas (Capítulo 1); pago de actividades de formación inicial y continua (retribuciones de profesores y colaboradores, abono de dietas y gastos de transporte de intervinientes y de asistentes a actividades de formación continua (capítulo 2); organización de viajes, reserva de billetes de transporte y alojamiento para los colaboradores y asistentes a actividades de formación; pagos de obras, servicios y suministros; contabilidad y presupuestación.
- Actividades de contratación administrativa de obras, servicios y suministros necesarios para el desarrollo de las actividades del organismo.
- Actividades de tramitación y resolución jurídica de asuntos para el desarrollo de las actividades del organismo (tramitación de convenios, estudio e informe sobre recursos y reclamaciones, tramitación de procedimientos administrativos).
- Actividades técnicas de gestión de los sistemas de información y Nuevas Tecnologías: bases de datos, aplicaciones informáticas, portal Web.
- Actividades de servicios generales (limpieza, seguridad, mantenimientos) y de régimen interior.
- Publicaciones.

Las actividades propias del programa 111R 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.
- Publicaciones dirigidas a la formación de la Carrera Fiscal.

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

Por tanto, el programa presupuestario 111R es un programa finalista, en tanto que todas las actividades instrumentales y administrativas, necesarias para el buen funcionamiento del Centro de Estudios Jurídicos, se incluyen en el programa presupuestario (111Q).

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

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

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

- El carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que informará la actuación de las Administraciones Públicas.
- La adecuación de las estadísticas, estudios y memorias a la perspectiva de género.
- El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos y de los organismos públicos.
- La impartición de cursos de formación inicial y continua sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

NORMA / PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15	El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con carácter transversal la actuación de las Administraciones Públicas.
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
	52	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos.
	61.2	Formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.
Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.	310	Las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.
	434.2	El CEJ impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios Judiciales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.
Plan por la Igualdad de Género en la AGE.	5.2	El INAP y otros centros de formación de los empleados públicos, como es el caso del CEJ, incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado en el objetivo de promover la igualdad de género.

Identificación de realizaciones previstas

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

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

Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación. El objetivo de promover el valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres se plasma, en un centro de formación como el CEJ, principalmente en la programación y puesta en marcha de cursos y actividades con estos contenidos y temáticas.

El CEJ realiza anualmente distintas actividades formativas sobre esta materia, tanto en formación inicial, como en formación continua, analizándose el tema bajo la óptica de los problemas que ocasiona la desigualdad y su proyección en determinados comportamientos sociales.

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

En particular, se persigue reflejar:

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La perspectiva de género en el CEJ debe abordarse desde un doble plano: interno, en cuanto organización o centro de formación que se configura como un organismo autónomo de la Administración General del Estado, o externo, en cuanto a los fines del centro y el impacto de su acción formativa para promover la igualdad de género entre mujeres y hombres:

- Desde un punto de vista interno o instrumental, se requiere analizar la mayor o menor presencia de mujeres en relación a hombres en los puestos del organismo y, en particular, en los escalones directivos, predirectivos o de asesores.

La selección de personal para cubrir los puestos del organismo se realiza por dos vías: la libre designación o bien, mediante los sistemas ordinarios de provisión de puestos contemplados en la normativa administrativa (concurso, comisión de servicios o adscripción provisional).

En el caso de la cobertura de puestos por libre designación, la selección de hombres o mujeres, si bien es una consideración, con objeto de asegurar en la medida de lo posible la paridad de género en este tipo de puestos, no es la única que determina su cobertura. Existen otras de mayor peso, como la competencia técnica, la experiencia profesional, la adecuación del perfil profesional o personal a los objetivos planteados para la organización o la relación de confianza o idoneidad para articular un equipo de trabajo.

En el caso de la cobertura de puestos por concurso, comisión de servicios o adscripción provisional, tampoco el género es el elemento determinante, sino otros similares a los descritos, como la competencia técnica o la experiencia profesional. Adicionalmente, en el caso de la cobertura del puesto con carácter permanente a través de concurso se aplica un procedimiento administrativo objetivo en el que rigen exclusivamente los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

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

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

La actividad formativa y administrativa del Centro de Estudios Jurídicos se desarrolla en un marco institucional (la Administración General del Estado y la Administración de Justicia) y funcional (actividades de formación inicial y continua) caracterizados por unos estándares

razonablemente suficientes en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos estándares se reflejan en los siguientes elementos:

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

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

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

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

- Formación Inicial: en 2012 se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática en los cursos selectivos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a la 52ª promoción de la Carrera Fiscal y a la 38ª del Cuerpo de Secretarios Judiciales.

DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNOS/AS	FECHAS	DURACIÓN
Violencia de Género.	Curso selectivo de la 52ª promoción de la Carrera Fiscal.	120	05/09/2012	8 horas
Juzgado de Violencia sobre la Mujer. 1ª parte: aspectos penales. 2ª parte: aspectos civiles.	Curso selectivo de la 38ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales (P. Interna).	77	07/05/2012	5 horas
Ley de Igualdad y violencia de género: medidas de protección y protocolos de valoración integral forense.	Curso selectivo de la 38ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales.	104	01/10/2012	5 horas

- Formación Continua: en 2012 se han impartido 16 actividades de Formación Continua o de Cooperación Internacional relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

Un total de 248 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia participaron en estas actividades (Esto supone un incremento del 19% respecto a los 208 funcionarios de 2011).

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ CUERPO	ASISTENTES	FECHAS	LUGAR
1	Los procesos de familia en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (FC002VC).	Fiscales / Secretarios Judiciales	5	5-7 marzo 2012	CGPJ (Madrid)
2	Curso de Especialización en Violencia de Género (7ª edición) – (FC001MF).	Médicos Forenses y Facultativos INTCF	4	5-16 marzo 2012	Cáceres
3	Intervención con mujeres y menores víctimas de violencia. La valoración del riesgo (FC005MF).	Médicos Forenses y Facultativos del INTCF	30	11-12 abril 2012	CEJ (Madrid)
4	Menores en el contexto de la crisis familiar (FC011FS).	Fiscales	35	12-13 abril 2012	CEJ (Madrid)
5	EU law on equality between women and men (1ª edición) – (FC105FS).	Fiscales	2	7-8 mayo 2012	Trier (Alemania)
6	Curso de Especialización en Violencia de Género (8ª edición) – (FC009MF).	Médicos Forenses y Facultativos del INTCF	4	14-25 mayo 2012	Cáceres
7	Maltrato y protección a mujeres, menores y personas de la 3ª edad, personas especialmente vulnerables desde el punto de vista civil y penal (FC126FS).	Fiscales	11	17 mayo 2012	Vitoria
8	EU Antidiscrimination Law (1ª edición) – (FC116FS).	Fiscales	2	4-5/junio 2012	Trier (Alemania)
9	Combating violence against women in the context of effective implementation of human rights standards (FC138FS).	Fiscales	2	7-8 junio 2012	Estambul (Turquía)
10	Encuentro entre Secretarios Judiciales destinados en Juzgados de Familia y Juzgados de Violencia sobre la mujer (FC041SJ).	Secretarios Judiciales	30	13-15 junio 2012	CEJ (Madrid)
11	Encuentro entre Secretarios Judiciales destinados en Juzgados de Familia y Juzgados de Violencia sobre la mujer (FC043SJ).	Secretarios Judiciales	30	19-21 septiembre 2012	CEJ (Madrid)
12	El principio de igualdad, la lucha contra la discriminación desde distintos campos (FC061FS).	Fiscales	35	4-10 octubre 2012	CEJ (Madrid)
13	EU Antidiscrimination Law (2ª edición) – (FC1119FS).	Fiscales	2	8-9 octubre 2012	Trier (Alemania)
14	Jornadas de Especialistas en violencia sobre la mujer (FC062FS).	Fiscales	50	8-10 octubre 2012	CEJ (Madrid)
15	EU law on equality between women and men (2ª edición) – (FC124FS).	Fiscales	2	12-13 noviembre 2012	Trier (Alemania)
16	EU Antidiscrimination Law (3ª edición) – (FC125FS).	Fiscales	4	19-20 noviembre 2012	Trier (Alemania)
TOTAL PARTICIPANTES EN 2012			248		

- Formación Especializada en funciones de Policía Judicial:

En 2012 se han impartido 12 cursos de especialización en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía) dirigidos a 1.164 asistentes a estos cursos.

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

- o “Violencia de género, legislación de cuestiones judiciales”: 12 horas.
- o “Aspectos médico-legales (violencia de género y de la violencia familiar)”: 14 horas.

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

- Proporción entre sexos en los puestos del organismo:

El siguiente cuadro presenta la proporción entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo del Centro de Estudios Jurídicos en 2012. Como se observa, existe una presencia de mujeres (75%), muy superior a la de hombres (25%).

Unidad	Nº de puestos	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Dirección.	4	2	50	2	50
Jefatura de Estudios.	22	3	14	19	86
Secretaría General.	22	7	32	15	68
Total	48	12	25	36	75

La presencia femenina en los equipos directivo, predirectivo y asesor es ampliamente mayoritaria (60%) pero inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (75%).

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

El siguiente cuadro refleja la proporción existente entre mujeres y hombres entre los alumnos y asistentes a actividades de formación inicial, continua y especializada en 2012.

Tipo de Formación	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Formación Inicial (FI).	822	225	27,4	597	72,6
Formación Continua (FC).	5.037	1.905	37,8	3.132	62,2
1. FC de Ámbito nacional.	4.712	1.754	37,2	2.958	62,8
2. FC de Ámbito Internacional.	325	151	46,5	174	53,5
Formación especializada (Policía Judicial)	1.164	991	85,1	173	14,9
Total	7.023	3.121	44,4	3.902	55,6

A partir de estos datos, se observa que los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (56%, frente a un 44% de hombres).

Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la formación inicial (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.

En las actividades de formación continua, aunque en menor proporción que en la formación inicial, también es superior la proporción de mujeres (62%) que reciben esa formación en relación a los hombres (38%). Sin embargo, en las actividades de formación continua de ámbito internacional la participación de mujeres (54%) es algo inferior respecto de la formación continua de ámbito nacional, aunque continúa siendo superior a la de los hombres (46%).

Por último, en la formación especializada de Policía Judicial, que recibe el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), el porcentaje de mujeres es sólo el 14,9%, reflejando el peso, aunque creciente (13% en 2010) todavía minoritario, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Por su parte, el siguiente cuadro refleja la proporción existente entre mujeres y hombres entre los coordinadores, profesores, tutores, directores y ponentes de actividades de formación en 2012.

Tipo de Formación	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Formación Inicial (FI)	520	49,7	527	50,3
Formación Continua (FC)	659	66,6	331	33,4
1. FC de Ámbito nacional	649	66,7	324	33,3
2. FC de Ámbito Internacional	10	58,8	7	41,2
Formación especializada (Policía Judicial)	99	50,5	97	49,5
Total	1.278	57,2	955	42,8

De estos datos se desprende que el colectivo que imparte la formación es mayoritariamente masculino (57%), lo que contrasta con el dato anterior relativo al porcentaje de mujeres entre los receptores de la formación inicial (73% de mujeres) o continua (62% de mujeres).

La participación femenina en las actividades docentes del organismo (profesoras, coordinadoras, tutoras o ponentes) es del 43%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres profesoras de cursos de formación inicial (el 50%) se sitúa muy por encima de esta media. En cambio, su participación como ponentes de formación continua de carácter nacional (el 33%) se sitúa muy por debajo.

Por el contrario, hay que destacar el significativo avance experimentado en la participación de las mujeres como ponentes en las actividades de formación continua de carácter internacional (el 41% en 2012 frente al 28% de 2010).

Asimismo, hay que destacar el avance en la participación de las mujeres como ponentes en los cursos de especialización de Policía Judicial (el 50% en 2012 frente al 46% de 2010).

Cabe concluir de todos estos datos que, a pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos de formación inicial), en cambio, el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (57% de media), aunque este porcentaje es mucho más alto en formación continua (67%) y significativamente más bajo en formación inicial y en policía judicial (50% y 51%, respectivamente).

Si se comparan estos datos con los de 2010 y 2011, se pueden adelantar las siguientes conclusiones:

- Se incrementa algo más la tasa de participación de las mujeres en los cursos selectivos de Formación Inicial (73% en 2012 frente al 71% de 2010).
- Sin embargo, el número de mujeres que participaron en 2011 como coordinadoras, profesoras o tutoras de cursos selectivos de formación inicial, que se había incrementado en 2011 en 3 puntos (55% en 2011 frente al 52% de 2010), descendió en 2012 en 5 puntos (hasta el 50%).
- Igualmente en 2012 continuó la tendencia a la reducción en el número de mujeres que participan como directoras, ponentes o colaboradoras de actividades de formación continua. Así, del 38% de 2010, se pasó al 35% de 2011 y al 33% de 2012.
- Por el contrario, hay que destacar el importante aumento de la participación femenina en la dirección o docencia de actividades de Formación Continua de carácter internacional (27% en 2010, 28% en 2011 y 41% en 2012).

Previsión de resultados

A través de este programa presupuestario el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, realizará las siguientes actuaciones en 2014:

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

Así, en la elaboración del Plan de Formación anual para 2014 se persiguen los siguientes objetivos:

- Mantener una tasa de participación femenina entre el profesorado de formación inicial no inferior al 50%, una vez conseguido incrementar este porcentaje desde el 46% de 2009.

- Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 33% actual al 50% en dos años.
- Mantener la tasa actual (54%) de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación), una vez conseguido en un solo año el objetivo que se planteó el organismo en 2009 de elevar esta participación por encima del 50%.
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los puestos del organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, predirectivos y de asesores.

PROGRAMA 112A: Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de la Administración de Justicia.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	61.2	Formación para la igualdad.
LOPJ 1/2004	50	Reforzar la protección judicial de las víctimas de violencia de género.

Como consecuencia de las leyes citadas, se han ido incorporando diversas medidas necesarias para su desarrollo, como son:

- Garantizar el funcionamiento de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.
- La creación del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- La creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas.

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

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos y las acciones positivas propuestas para las anualidades de 2012, 2013 y 2014 en esta materia, podrían sintetizarse en:

- Reforzamiento de la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante el mantenimiento de las dotaciones de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, fiscalías especializadas, unidades forenses de valoración integral y reestructuración de su organización.
- Intensificación de la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género aunando criterios en este campo.
- En el seno de la Comisión Interministerial para la erradicación de la violencia de género, desde este Ministerio, se han formulado las siguientes líneas de actuación para las anualidades de 2012, 2013 y 2014:
 - a) 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.
 - b) En materia de protección y detección, impulso del protocolo de valoración del Riesgo Forense Integral; implantación en las Unidades de Valoración Forense

Integral (UVFI) de los IML dependientes del Ministerio de Justicia; de un protocolo de Valoración Psicológica del Riesgo de Violencia de género; aprobación del Reglamento regulador de las OAV, colaboración con el CGPJ, Delegación de Gobierno y Ministerio de Justicia para la armonización de los datos estadísticos de cada Institución e integración paulatina de los equipos psicosociales en los IML dependientes del Ministerio de Justicia.

c) En el ámbito de la asistencia integral, las medidas propuestas, han sido además de la actualización del Protocolo de las Oficinas de asistencia a víctimas y aprobación de su Reglamento, la actualización del protocolo de los IML (Institutos de Medicina Legal) de atención a las víctimas de violencia de género.

d) Por lo que respecta a los menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad, destaca la propuesta de elaboración de un Protocolo de atención a menores en los IML y de las OAV, elaboración de un Protocolo en las OAV de evaluación de la vulnerabilidad y análisis de las especificidades forenses y psicosociales en caso de trata de seres humanos con fines de explotación sexual que permita, de ser necesario, la elaboración de un protocolo específico de actuación.

- Además, en el marco de la actuación conjunta del Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, CGPJ y la Fiscalía General del Estado, se ha elaborado un Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género. Se consensuó el texto definitivo, en este momento, sólo resta el trámite formal de la firma para cada una de las partes intervinientes.
- Se han realizado, también, desde la DG y la SGOCT una serie de propuestas de reformas normativas, que afectarían a la Ley de Enjuiciamiento Criminal y a la ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que se encuentran en fase de estudio en la Comisión Independiente que está constituida, tendentes a tratar de mejorar la normativa existente, adaptándola a la situación actual, reforzando los mecanismos de protección y evitando la victimización secundaria de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Y por lo que respecta al marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, se ha celebrado la Comisión Permanente del mismo, y al aprobarse en julio de 2013 el acta de la reunión, se fijaron las líneas de actuación de la Delegación de Gobierno, del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer y demás propuestas pertinentes para contribuir a la erradicación de la violencia de género.

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

La Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional (RESEJ) tiene la misión de constituir una estructura a nivel nacional que canalice todas las consultas en materia de Cooperación Jurídica Internacional que sean competencia de los Secretarios Judiciales. Esta Red constituye una herramienta de apoyo y colaboración con las instituciones, organizaciones o estructuras nacionales e internacionales que tengan atribuida competencia en materia de Cooperación Jurídica Internacional.

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

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

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

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

En la gestión normal de estos registros se ha realizado un gran esfuerzo en mejorar la calidad de su información, a pesar de los problemas derivados de la falta de integración, particularmente, con el Registro Central de Penados. La nueva funcionalidad deberá permitir registrar y/o actualizar datos de una sentencia y una ejecutoria en el Registro Central de Penados a través de la información registrada previamente en el Registro Central de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes y en el Registro Central de Protección a las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género, por medio de un enlace, evitando tener que grabar manualmente la información en los dos registros, proporcionando así más agilidad y sencillez al usuario y evitando errores y diferencias entre los datos que se registran en ambas aplicaciones. En el proyecto se incluye igualmente la gestión integrada de usuarios.

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

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

La Integración del SIRAJ con los Sistemas de Gestión Procesal va a permitir establecer un sistema de remisión de datos desde las aplicaciones de gestión procesal al sistema integrado de Registros, suprimiendo la necesidad actual de remitir la información de nuevo desde los juzgados, cuando ya se encuentra incorporada a la gestión procesal. Ello conllevará, por un lado la máxima agilidad en la recepción de los datos con la consiguiente

ventaja para las víctimas, y por otro, la simplificación de los procesos de grabación de datos desde las unidades judiciales.

Por otra parte, dentro del proyecto SIRAJ, la Administración de Justicia va a llevar a cabo, durante 2014, un completo sistema de estadísticas basado en un 'Cuadro de Mando', herramienta estadística que se sigue desarrollando, y que, al igual que las propias aplicaciones, permitirá extraer datos estadísticos de los diversos registros del sistema en su conjunto, conectando dicha herramienta al Registro de Penados y de Sentencias Firmes de Menores. Ello completará y mejorará el sistema de información de forma que permita tomar las decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la Violencia de género.

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

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

A partir de la información existente en el Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género, el INE ha publicado en Mayo de 2013, en virtud del Acuerdo de colaboración suscrito entre ese Registro y el propio INE de 3 de julio de 2007, la **Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género 2011**.

De esta publicación, es de destacar el dato de que el número de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2011, fue de 32.242 mujeres y el de víctimas de violencia doméstica fue de 7.744 personas.

En consecuencia, la tasa de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2011, fue de 155,7 por cada 100.000 mujeres.

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 65,33% de mujeres y un 34,67% 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 2013, y que deben continuar en el ejercicio de 2014, han estado presididas por una política activa en la adecuación, renovación y mejora en el desempeño de sus actividades, atendiendo a la demanda social del siglo XXI.

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicaciónIdentificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	3 y 4	El principio de igualdad y tutela contra la discriminación.

Actuaciones realizadas y previstas

Con carácter general, ha de señalarse que este Centro Directivo, en el marco de sus competencias, contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en sus distintos ámbitos de actuación, pero fundamentalmente en la prestación de servicios a la ciudadanía: tramitación de la adquisición de la nacionalidad española y acceso al sistema público de seguridad jurídica preventiva. Los principios de la Ley 3/2007 rigen asimismo plenamente la ordenación de los colectivos a los que de forma prioritaria se dirige la actuación de la Dirección General.

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

Respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 2.064 hombres y 795 mujeres. En las oposiciones libres convocadas desde Septiembre de

2007 hasta la actualidad se viene constatando que las mujeres van, poco a poco, en cuanto a número equiparándose a los hombres en su condición de fedatarios públicos.

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 10 de julio de 2013, su estructura numérica la constituyen 608 hombres y 444 mujeres. En la última oposición, convocada el 14 de julio de 2011, aprobaron 13 hombres y 33 mujeres.

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

Previsión de resultados

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

PROGRAMA 135M: Protección de datos de carácter personal.

CENTRO GESTOR: Agencia Española de Protección de Datos.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el marco de la Política de Gasto de Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias se imbrica el Programa 135M "Protección de datos de carácter personal", cuya ejecución única está atribuida a la Agencia Española de Protección de Datos, ente de Derecho Público que actúa con personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica e independencia en el desarrollo de sus competencias, fundamentalmente consistentes en garantizar el cumplimiento y aplicación de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, dictada en desarrollo del artículo 18 de la Constitución, con el objeto de garantizar y proteger el derecho fundamental a la protección de datos personales.

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

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

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

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

- Proporcionar a los ciudadanos información sobre los derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley General de Telecomunicaciones y la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

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

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	3 y 4	El principio de igualdad y tutela contra la discriminación.
	44	El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	61.2	Formación para la igualdad.

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

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

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

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

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

Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere, toda vez que los únicos principios tenidos en cuenta al respecto son los de igualdad, mérito y capacidad y que a 31 de diciembre de 2012, contaba con una plantilla de 159 personas, 90 mujeres y 69 hombres.

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

Previsión de resultados

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

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

PROGRAMA 921S: Asesoramiento y Defensa Intereses del Estado.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3 y 4	El principio de igualdad y tutela contra la discriminación.

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

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

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

Identificación de realizaciones previstas

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A junio de 2013, la composición del personal de la Abogacía del Estado es la siguiente:

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

Previsión de resultados

No se identifican posibles desigualdades de género previstas.

SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA

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

PROGRAMA 121M: Administración y Servicios Generales de Defensa.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas.
	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad.
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	77	Unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción Observatorio de la Mujer FF. AA.
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
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.

Identificación de realizaciones previstas:

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

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

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

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

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

- Dentro del ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de Política de Defensa dirigidas a implementar lo establecido en la Directiva de Defensa Nacional 1/2012 y en la Directiva de Política de Defensa. Dentro de tales actividades destaca el impulso a la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico. Aquí cobra especial relevancia la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y el Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación. También en este ámbito, las actividades de preparación, planeamiento y desarrollo de la política de infraestructura de Defensa, donde destaca el impulso de un plan global de calidad de vida para todas las mujeres y hombres militares, con especial prioridad para la tropa y marinería.
- Las actividades de fomento de la cultura de Defensa y Relaciones Institucionales del Departamento. Comprende las actividades de fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa que incluyen campañas de divulgación y publicidad institucional, difusión de la información de carácter general del departamento y actividades de comunicación de la Defensa. En todas estas actividades se está aplicando el criterio de género.
- 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 destacan la de 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.
- 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 de la Mujer 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 positivo de género.

Reales Decretos
- Real Decreto 1141/2012, de 27 de julio, que modifica el 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.
- Real Decreto 1721/2012, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 187/2008, de 8 de febrero, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal laboral de la Red hospitalaria de la Defensa.
- Real Decreto 240/2013, de 5 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del personal de Centro Nacional de Inteligencia.
- Real Decreto 269/2013, de 19 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1081/2011, de 5 de octubre, por el que se refunden la Asociación Benéfica para Huérfanos de los Cuerpos Patentados de la Armada y la Institución Benéfica para Huérfanos del Cuerpo de Suboficiales de la Armada, y se extiende su cobertura a los huérfanos de los militares profesionales permanentes de tropa y marinería de la Armada.
- Real Decreto 332/2013, de 10 de mayo, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala Superior de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2013.
- Real Decreto 386/2013, de 31 de mayo, por el que se fijan las plantillas reglamentarias de oficiales generales, oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas para el periodo 2013-2017.
- Real Decreto 401/2013, de 7 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas.

Órdenes Ministeriales

- Orden DEF/1486/2012, de 4 de julio, por la que se modifica la Orden DEF/1158/2012, de 3 mayo, sobre directrices generales de los planes de estudios de la formación militar general, específica y técnica para el acceso a las diferentes escalas de oficiales.
- Orden Ministerial 35/2012, de 4 de julio, por la que se modifican las normas de evaluación y de progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación, para la incorporación a las escalas de oficiales, establecidas por la Orden Ministerial 49/2010, de 30 de julio.
- Orden Ministerial 36/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza De Formación de Oficiales para la integración o adscripción en la Escala de Oficiales del Cuerpo Jurídico Militar mediante la forma de ingreso con titulación previa.
- Orden Ministerial 37/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción en la Escala de Oficiales del Cuerpo Militar de Intervención mediante la forma de ingreso con titulación previa.
- Orden Ministerial 38/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción en las Escala de Oficiales y de Oficiales Enfermeros, del Cuerpo Militar de Sanidad mediante la forma de ingreso con titulación previa.
- Orden Ministerial 39/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción en las Escala de Oficiales del Cuerpo de Músicas Militares mediante la forma de ingreso con titulación previa.
- Orden Ministerial 40/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de Formación Militar para el acceso a la escala de Suboficiales del Cuerpo de Músicas Militares.
- Orden Ministerial 53/2012, de 20 de julio, por la que se modifica la Orden Ministerial 51/2010, de 30 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración en el Cuerpo General del Ejército de Tierra mediante las formas de ingreso sin titulación.
- Orden Ministerial 55/02012, de 25 de julio, por la que se aprueba el Plan de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para el acceso a la Escala de Oficiales del Cuerpo Militar de Sanidad, especialidad fundamental Medicina, mediante la forma de ingreso sin exigencia de titulación universitaria previa.
- Orden Ministerial 56/2012, de 26 de julio, por la que se aprueban los planes de estudios de la formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General y del Cuerpo de Infantería de Marina de la Armada, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.
- Orden PRE/1720/2012, de 20 de julio, por la que se regula el registro y matriculación de aeronaves militares y el procedimiento para establecer la designación militar de las mismas.
- Orden Ministerial 60/2012, de 4 de septiembre, que modifica la Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre, por la que se crean las oficinas de apoyo al Personal Militar de las Fuerzas Armadas y se aprueban las normas sobre su organización, estructura y cometidos.
- Orden Ministerial 62/2012, de 10 de septiembre, que modifica la Orden Ministerial 23/2011, de 27 abril, por la que se aprueban las normas para la valoración de la aptitud médica del personal de las Fuerzas Armadas con responsabilidad de vuelo.
- Orden Ministerial 65/2012, DE 13 de septiembre, por la que se aprueba el plan de activación de Reservistas Voluntarios para prestar servicio en unidades, centros y organismos del ministerio de defensa durante el año 2012.
- Orden Ministerial 66/2012, de 10 de septiembre, por la que se autoriza la incorporación de reservistas voluntarios para participar en determinadas misiones de las Fuerzas Armadas en el extranjero.
- Orden Ministerial 74/2012, de 11 de octubre, por la que se nombra a los miembros del consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 75/2012, de 17 de octubre, por la que se aprueba el Plan Estadístico de la Defensa 2013-2016
- Orden Ministerial 95/2012, de 21 de diciembre, que modifica la Orden Ministerial 66/2012, de 10 de septiembre, por la que se autoriza la incorporación de reservistas voluntarios para participar en determinadas misiones de las Fuerzas Armadas en el extranjero.
- Orden Ministerial 11/2013, de 19 de febrero, sobre actuaciones en materia de higiene y seguridad alimentaria en el ámbito de las Fuerzas Armadas.
- Orden Ministerial 12/2013, de 19 de febrero, por la que se modifica la Orden Ministerial 76/2011, de 24 de octubre, de destinos y comisiones de servicio del personal militar profesional.
- Orden Ministerial 14/2013, de 19 de febrero, por la que se autoriza la incorporación de reservistas voluntarios para prestación de servicios en la Unidad Militar de Emergencias durante el año 2013.
- Orden Ministerial 13/2013, de 21 de febrero, por la que se nombra a los miembros del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas para el año 2013.
- Orden Ministerial 15/2013, de 28 de febrero, por la que se aprueban los planes de estudios de la formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del Cuerpo General del Ejército de Tierra, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.
- Orden Ministerial 16/2013, de 28 de febrero, por la que se aprueban los planes de estudios de la formación militar para el acceso a la escala de suboficiales correspondientes a las especialidades fundamentales del

- Cuerpo General del Ejército del Aire, mediante la forma de ingreso con exigencia de titulación previa.
- Orden Ministerial 23/2013, de 18 de abril, por la que se aprueba el plan de activación de reservistas voluntarios para prestar servicios en las Unidades, Centros y Organismos del Ministerio de Defensa durante el año 2013.
 - Orden Ministerial 24/2013, de 18 de abril, por la que se modifica la Orden Ministerial 14/2013, de 19 de febrero, por la que se autoriza la incorporación de reservistas voluntarios para la prestación de servicios en la Unidad Militar de Emergencias durante el año 2013.
 - Orden DEF/778/2013, de 29 de abril, por la que se modifican diversas disposiciones que regulan el ingreso en los centros docentes militares de formación y la enseñanza de formación.
 - Orden Ministerial 39/2013, de 18 de junio, por la que se establecen las plantillas de militares de tropa y marinería para el periodo 2013-2017
 - Orden Ministerial 48/2013, de 27 de junio, por la que se establece el máximo y el mínimo de la relación entre el número de evaluados en cada ciclo y el de vacantes previstas para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación durante el periodo cuatrienal de plantillas 2013/2017.

- Convenios suscritos con impacto positivo de género.

Convenios suscritos

- Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Real Patronato sobre discapacidad y la Universidad Carlos III de Madrid, para la mejora de la accesibilidad del Museo del Ejército. (Suscrito 15/09/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Asociación de Periodistas Europeos (Suscrito 03/10/2012).
- Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Europea Miguel de Cervantes para la colaboración en el ámbito académico, científico y cultural. (Suscrito 14/09/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y el Centro de Capacitación S.Coop de Castilla- La Mancha de iniciativa Social para la colaboración en la formación previa a su inserción laboral con la Academia de Infantería. (Suscrito 01/09/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Instituto de cuestiones Internacionales y Política Exterior, para el desarrollo y la organización de un seminario sobre Fuerzas Armadas y los medios de comunicación. (Suscrito 31/11/2012)
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Deusto para la realización de las XIX Jornadas sobre Unión Europea "Mujer y conflictos armados. La postura de la Unión". (Suscrito 31/10/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Zaragoza para el desarrollo de un programa de cooperación educativa (Suscrito 13/11/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y la Universidad Complutense de Madrid para la realización de prácticas de estudiantes en el instituto de historia y cultura militar del ejército. (Suscrito 8/10/12).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad San Pablo CEU para el desarrollo de un programa de cooperación educativa. (Suscrito 08/11/2012).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Alicante, para el desarrollo y la organización de " v seminario sobre seguridad y defensa: misiones actuales de las fuerzas armadas españolas". (Suscrito 08/11/2012).
- Convenio de colaboración del Ministerio de Defensa con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Universidad Nacional de Educación a Distancia para el desarrollo de un programa de estudios universitarios en el Establecimiento Penitenciario Militar de Alcalá de Henares (Madrid). (Suscrito 19/12/2012).
- Protocolo de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el establecimiento de un marco de cooperación y colaboración en la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar. (Suscrito 19/12/2012).
- Resolución 420/3807/2013, de 18 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la Clausula adicional segunda al Convenio de colaboración firmado el 13 de abril de 2007, entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid, en materia de Asistencia Sanitaria y para la realización de determinadas actuaciones en el terreno de la formación, de la participación de la sociedad civil en la Defensa Nacional y de la optimización de los recursos sanitarios. (Suscrito 28/12/2012).
- Convenio específico de colaboración entre el Instituto Cervantes y el Ministerio de Defensa para la enseñanza de lengua española a los militares extranjeros en el marco de los cursos impartidos por el Ministerio de Defensa en España. (Suscrito 04/02/2013).
- Convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Rey Juan Carlos relativo a la realización de prácticas del alumnado de ingeniería en las instalaciones del Centro Logístico de Transmisiones del Ejército del Aire. (Suscrito 20/02/2013).
- Resolución 420/38013/2013, de 12 de febrero, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad a la cuarta revisión del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Comunidad de Madrid (Consejería de Educación) para la autorización de uso de dos Institutos de Educación Secundaria y cinco

Colegios Públicos. (Suscrito 27/08/2012).

- Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa (Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar) para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. (Suscrito 03/04/2013).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y Gestión de Servicios para la Salud y Seguridad de Canarias S.A. (GSC) para la realización de prácticas por parte del Personal Militar en el Servicio de Urgencias Canario. (Suscrito 20/03/2013)
- Convenio de aplicación del Convenio de cooperación entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de A Coruña, para proporcionarse mutuamente capacidades docentes. (Suscrito 02/01/2013).
- Convenio de colaboración educativa entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y la Universidad de La Laguna para la realización de prácticas externas del alumnado de la Universidad de La Laguna en el centro de Historia y Cultura Militar de Canarias ("Santa Cruz de Tenerife"). (Suscrito 18/04/2013).
- Convenio de cooperación educativa entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Córdoba para la realización de prácticas académicas externas de estudiantes de grado. (Suscrito 13/05/2013).
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa (Ejército de Tierra) y la universidad de Valladolid para realización de actividades formativas conjuntas en el área de prevención de riesgos laborales. (Suscrito 14/05/13).
- Convenio marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Extremadura con objeto de desarrollar actividades docentes y de investigación.
- Resolución 420/38057/2013, de 17 de junio, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Gobierno de Aragón para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas y de incorporación laboral así como de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través del Instituto Aragonés de Empleo. (Suscrito 10/06/2013).
- Convenio de colaboración educativa entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM) para la realización de prácticas académicas externas en el Parque y Centro de Abastecimiento de Material de Intendencia (PCAMI) (Suscrito 14/06/2013).

- Participación de mujeres en Misiones Internacionales y en puestos operativos (datos a 1 de abril de 2013):

Indicador	% respecto al total efectivos
Mujeres militares en misiones internacionales	7,9
Mujeres militares en puestos operativos	9,7

- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 30 de junio de 2013).

Personal	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Militar	106.950	15.109	122.059	87,6	12,4
Civil funcionario	2.318	3.200	5.518	42,0	58,0
Civil laboral	10.471	6.080	16.551	63,3	36,7
Total MINISDEF	119.739	24.389	144.128	83,1	16,9

- Mujeres Militares (datos a 30 de junio de 2013):

Servicio Activo	Núm. Mujeres	% Mujeres
Ejército de Tierra	9.167	11,8
Armada	2.548	12,3
Ejército del Aire	2.762	13,3
Cuerpos comunes	637	20,4
Total Mujeres Militares	15.109	12,4

Empleo más alto alcanzado	% Mujeres	Empleo
Oficiales	6,8	Teniente Coronel 17 Comandante /C. Corbeta 264
Suboficiales	3,2	Subteniente 1 /// Brigada 12 /// Sargento Primero 131
Tropa y Marinería	17	Cabo Mayor 3 /// Cabo Primero 1.264

- Acción Social.

Colegios y Residencias de Estudiantes	Total	Beneficiarios	Observaciones
<i>Colegios</i>			
Armada	1	218	108 Niños / 110 Niñas
Ejército del Aire	1	632	339 Niños / 293 Niñas
Total	2	850	447 Niños / 403 Niñas
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	9	1.200	673 hombres / 527 mujeres
Armada	1	109	54 hombres / 55 mujeres
Ejército del Aire	1	190	99 hombres / 91 mujeres
Total	11	1.499	826 hombres / 673 mujeres
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	422	
Armada	6	372	
Ejército del Aire	9	420	
Ministerio de Defensa	2	126	
Total	25	1.538	
<i>Residencias de Descanso</i>			
Residencias descanso E. Tierra	14		
Residencias descanso Armada	1		
Residencias descanso E. Aire	8		
Total	23		
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	9		
Armada	3		
Ejército del Aire	4		
Total	16		
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	25		
Armada	5		
Ejército del Aire	8		
Total	38		
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Preparación Acceso A. Militar. Tierra	1		
Preparación Acceso E. Militar. Armada	1		
Ludotecas Ejército del Aire	9		
Total	11		

- Infraestructuras.

Instalaciones acondicionadas para uso conjunto por hombres y mujeres	O. Central	EMAD	E. Tierra	Armada	E. Aire	Total
Núm. instalaciones existentes	167	1	432	197	27 (2)	824
Núm. de instalaciones en que se han realizado obras de mantenimiento, ampliación o mejora.			120	197		317
Núm. de nuevas instalaciones previstas o en construcción.			22	(1)		22

(1) Durante 2013 se están realizando obras de adecuación del Cuartel General de la Fuerza de Infantería de Marina en la población militar de San Fernando (Cádiz) que requerían adecuación para el personal femenino. Se prevé la finalización de la obra en el ejercicio 2013, siendo la única obra afectada en este sentido.

(2) Numero de zonas residenciales 8; Núm. Centros Deportivos Socioculturales Militares: 8; Número de Colegios: 1; Número de Colegios Mayores: 1; Número de Guarderías : 9

- Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad. Organización o participación en actividades con contenido en materia de género:

Fecha	Asunto	Lugar
1-5 sept 2012	Curso perspectivas de género políticas públicas. Personal civil.	Delegación de Defensa de Madrid.
5 nov 2012	XVI curso Alta Gestión Recursos Humanos.	Centro Superior de Estudios de la Defensa (Madrid)
5-9 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdelegación de Defensa de León.
13-16 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdirección General de Personal Civil. Madrid.
19-23 nov 2012	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations".	Netherlands Defence College. La Haya - Holanda
26-29 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdelegación de Defensa de Málaga.
3 dic 2012	Reunión del Pleno del Observatorio Militar Igualdad.	Ministerio de Defensa. Madrid.
12 dic 2012	Asistencia a la Reunión del Consejo de Participación de la Mujer.	Ministerio de Sanidad. Madrid.
20 feb 2013	Curso ascenso a Teniente Coronel Sanidad	Escuela Militar de Sanidad – Madrid.
8 mar 2013	Reunión del Pleno del Observatorio Militar Igualdad.	Ministerio de Defensa. Madrid.
14 mar 2013	Curso Gestión RRHH Oficiales E. Tierra	Academia Logística E. Tierra. Calatayud. Zaragoza
24-28 mar 2013	Grupo de trabajo OTAN "Female leaders in security and defence"	Ministerio de Defensa. Sofia - Bulgaria
10-11 abr 2013	Visita al Observatorio Militar Igualdad Delegación UNDP-SESAAC y representantes Ministerios de Defensa de Serbia, Bosnia-Herzegovina, Montenegro y Macedonia	Ministerio de Defensa Madrid.
18-20 abr 2013	Seminario OSCE "Mujeres en puestos de combate"	OSCE. Viena. Austria.
27-31 may 2013	Reunión Anual Comité Perspectivas de Género de la OTAN (NCGP)	Cuartel General OTAN. Bruselas – Bélgica.

Fecha	Asunto	Lugar
10-14 jun 2013	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations".	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia Militar Don Quijote (Madrid)
25-28 jun 2013	3ª Reunión Regional Igualdad de Género en las Fuerzas Armadas Balcanes Occidentales.	Belgrado. Serbia.

- Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad: Actividades Divulgativas:

El 22 de marzo de 2013 el Observatorio Militar para la Igualdad recibió el premio CIUDADANOS 2013” en su XI edición, de la Asociación Premios CIUDADANOS, coincidiendo con el 25 aniversario de la incorporación de la mujer militar y en reconocimiento a sus méritos y aportaciones en cuestiones de mujer e igualdad en las Fuerzas Armadas y en la perspectiva de género en las misiones internacionales.

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

Fecha	Asunto	Lugar
26-27 sept 2012	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	Base Aérea De Torrejón de Ardoz (Madrid)
7 nov 2012	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	Base Naval de Rota (Cádiz)
27 nov 2012	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	BRIAC XII (El Goloso, Madrid)
3 feb 2013	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	Base Aérea de Zaragoza
5 feb 2013	I Jornada sensibilización Igualdad. Guardia Civil.	Dirección General Guardia Civil - Madrid
1 mar 2013	Entrevista T.V. Extremadura	
7 may 2013	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	Arsenal de las Palmas de G. Canaria.
28 may 2013	Panel sobre Mujer y Fuerzas Armadas con motivo del día de las FAS.	Palacio Real de Valladolid.
26 jun 2013	Jornadas divulgativas sobre Apoyo al Personal y Conciliación Familiar. Personal militar. (*)	Acuartelamiento S. Juan de la Rivera – Valencia.

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

- Actividad del Observatorio Militar para la Igualdad. Servicio de información a particulares:

Servicio de información	
Visitas página Web 2º semestre 2012 – 1er semestre 2013	2.687
Consultas telefónicas atendidas 2º semestre 2012 – 1er semestre 2013	209
Correos electrónicos respondidos 2º semestre 2012 – 1er semestre 2013	641

Previsión de resultados

Con las actuaciones previstas en este programa se promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las FF. AA., la permanencia de la mujer en las FF. AA. y la protección de la víctima 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, así como de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

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

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Defensa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

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

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

En el curso 2011-2012 se implantó el nuevo modelo de Enseñanza de Suboficiales, basado en la autorización por parte del Ministerio de Educación para que en una red de nueve

centros se impartan enseñanzas conducentes a títulos oficiales de Técnico Superior (un total de 15 títulos).

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las 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 FF. AA.
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

Identificación de realizaciones previstas

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

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

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.

Las pruebas para el acceso y promoción en las FF. AA. 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.

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.

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)

- Distribución del personal militar en servicio activo por Ejércitos y Cuerpos Comunes:

Personal	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Ejército de Tierra	68.288	9.167	77.455	11,8
Armada	18.247	2.548	20.795	12,3
Ejército del Aire	17.949	2.762	20.711	13,3
Cuerpos comunes	2.466	632	3.098	20,4
Total	106.950	15.109	122.059	12,4

- Alumnado en los distintos niveles de enseñanza militar.

EA / DEN (1)	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Enseñanza militar formación Suboficiales	476	100	576	82	18
Enseñanza militar formación Oficiales	336	25	361	93	7
Enseñanza militar perfeccionamiento	1.807	258	2.065	88	12
Altos Estudios Militares	30	0	30	100	0
Total	2.649	383	3.032	87,37	12,63

- (1) Los datos del alumnado de nuevo ingreso Tropa no se conocerán hasta la finalización del proceso selectivo.

ARMADA (1)	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Enseñanza militar formación Suboficiales	349	61	410	85	15
Enseñanza militar formación Oficiales	373	15	388	96	4
Enseñanza militar perfeccionamiento	3.831	522	4.353	88	12
Altos Estudios Militares	73	1	74	99	1
Total	4.626	599	5.225	368	32

- (1) Los datos del alumnado de nuevo ingreso Marinería y Tropa no se conocerán hasta la finalización del proceso selectivo.

- Formación con contenidos en materia de género e igualdad.

Cursos	Número	Horas
Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios Ejército de Tierra (**)	15	(*)
Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios Armada	15	3 /curso
Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios Ejército del Aire	5	8

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

(**) Observaciones Ejército de Tierra.:

CONTENIDOS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LA ACADEMIA GENERAL MILITAR.

PLAN ESTUDIOS de 1992

Asignatura: RROO y Derecho Militar.

Cursos: 2º EMIEOF CG, Cuerpos Comunes de las FAS, Cuerpo de Intendencia, Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos, MILCOM ET.

Temas:

TEMA XV. REALES ORDENANZAS: DEBERES Y DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.

"RR. OO FAS. Art. 13. Igualdad de género. *Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.*"

TEMA XXIV. LEY DE LA CARRERA MILITAR. Situaciones administrativas. Situación de excedencia. "Excedencia por razón de violencia de género."

Asignatura: Ética y RR. OO.

Cursos: Cuerpos Comunes de las FAS, Cuerpo de Intendencia, Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos, MILCOM ET.

Tema: TEMA 3. REALES ORDENANZAS PARA LAS FUERZAS ARMADAS.

- Título preliminar. *"También se ha querido destacar desde el inicio de las Reales Ordenanzas el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables, así como la importancia del principio de igualdad de género."*

- Art. 13. Igualdad de género. *"Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género."*

PLAN DE ESTUDIOS MILITAR NUEVO

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR BÁSICA I

Curso: 1º EMIEOF. Cuerpos Comunes de las FAS, Cuerpo de Intendencia, Escala Superior Cuerpo de Ingenieros Politécnicos, MILCOM ET.

Tema: TEMA 2. REALES ORDENANZAS PARA LAS FUERZAS ARMADAS.

- Título preliminar. *"También se ha querido destacar desde el inicio de las Reales Ordenanzas el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos inviolables, así como la importancia del principio de igualdad de género."*

- Art. 13. Igualdad de género. "Velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género."

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR BÁSICA II

Curso: 1º EMIEOF.

Temas:

- CAPÍTULO 3. POSICIÓN CONSTITUCIONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.

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

- CAPÍTULO 9. LEY DE LA CARRERA MILITAR. Situaciones administrativas. Situación de excedencia. "Excedencia por razón de violencia de género."

Asignatura: FORMACIÓN MILITAR III

Curso: 4º EMIEOF)

Contenidos: " Genero e Igualdad en las Fuerzas Armadas"

ACTIVIDADES ACADEMICAS RELACIONADAS:

XIII Fase Interacademias, 24 a 28 de noviembre 2008

Curso: 3º Políticas de igualdad de género

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

- Observatorio Militar para la Igualdad. Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad, (también se indicaba en el programa 121M):

Fecha	Asunto	Lugar
1-5 sept 2012	Curso perspectivas de género políticas públicas. Personal civil.	Delegación de Defensa de Madrid.
5 nov 2012	XVI curso Alta Gestión Recursos Humanos.	Centro Superior de Estudios de la Defensa (Madrid)
5-9 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdelegación de Defensa de León.
13-16 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdirección General de Personal Civil. Madrid.
19-23 nov 2012	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations".	Netherlands Defence College. La Haya - Holanda
26-29 nov 2012	Curso políticas de igualdad. Personal civil.	Subdelegación de Defensa de Málaga.
20 feb 2013	Curso ascenso a Teniente Coronel Sanidad	Escuela Militar de Sanidad – Madrid.
14 mar 2013	Curso Gestión RRHH Oficiales E. Tierra	Academia Logística E. Tierra. Calatayud. Zaragoza
10-14 jun 2013	Curso internacional "A Comprehensive Approach to Gender in Operations".	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia Militar Don Quijote (Madrid)

- Órganos de evaluación en las Fuerzas Armadas.

Composición Órganos de selección / evaluación FAS	% Hombres	% Mujeres
Dirección General Reclutamiento y Enseñanza Militar	82,81	17,19
Ejército de Tierra	93,60	6,40
Armada	90,03	10,00
Ejército del Aire	90,62	9,38

Previsión de resultados

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

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

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 5 Objetivo 2	Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género,
	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

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

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

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 género, del año 2013:

Personal investigador	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
CEHIPAR					
Funcionarios A1	12	2	14	85,71	14,29
Funcionarios A2	4	0	4	100,00	0,00
Laboral G1	1	1	2	50,00	50,00
Laboral G2	1	0	1	100,00	0,00
Total	18	3	21	85,71	14,29
ITM (IT "La Marañosa")					
Funcionarios A1	27	13	40	38,00	32,00
Funcionarios A2	33	3	36	92,00	8,00
Laboral G1	2	8	10	20,00	80,00
Laboral G2	2	1	3	67,00	33,00
Total	64	24	99	65,00	25,00
INTA					
Funcionarios A1	202	75	277	73,00	27,00
Funcionarios A2	94	22	116	81,00	19,00
Laboral G1	54	47	101	53,00	47,00
Laboral G2	19	12	31	61,00	37,00
Total	369	156	525	70,28	29,72
Total personal investigador	451	183	645	69,92	30,08

Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2014 debido a que las actividades en él recogidas y llevadas a cabo por el personal investigador adscrito pueden contribuir a reducir la tradicional brecha tecnológica existente en España entre hombres y mujeres.

SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

PROGRAMA 222M: Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo.

CENTRO GESTOR: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Mutualismo Administrativo tiene como finalidad la protección social de los funcionarios incluidos en su campo de aplicación. A través de este programa se gestiona el gasto derivado de la protección que debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo en las contingencias de incapacidad personal, riesgo durante el embarazo y 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 MUFACE.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se concretan en la provisión, reconocimiento y gestión de las prestaciones económicas orientadas a la consecución de cuatro objetivos fundamentales:

1. Protección frente a necesidades derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
2. Protección frente a diversas necesidades de carácter social.
3. Protección a la familia.
4. Protección a pensionistas.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	58	Licencia de mujeres funcionarias por riesgo durante el embarazo y lactancia
ORDEN PRE/1744/2010		Procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Identificación de realizaciones previstas

Por lo que respecta a la protección frente a las situaciones de necesidad derivadas de contingencias comunes y profesionales, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el objetivo es mantener, en la medida de lo posible, el nivel de ingresos de quien se encuentre en alguna de dichas situaciones, mediante el abono del correspondiente subsidio.

El prólogo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres (en adelante, LOIEMH), comienza recordando que el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y que, por su parte, el artículo 9.2 de la mencionada Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del

individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. De este modo, el Título V de la LOIEMH consagra el principio de igualdad en el empleo público, señalando en el artículo 51 los criterios de actuación de las Administraciones Públicas y en el Capítulo III las medidas que, en este sentido, han de promoverse. En concreto, es el artículo 58 de la precitada LOIEMH el que regula la licencia para las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Siguiendo el espíritu de la reiterada LOIEMH, tras su promulgación se modifica el artículo 22 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio (en adelante, LSSFCE). A partir de la citada modificación, la prestación económica en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural tendrá la misma consideración que la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales que, como es sabido, consiste en un subsidio a cargo de MUFACE, en cuantía igual al 100 por cien de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.

Por último, se ha de poner de manifiesto que, con la aprobación de la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

B) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como puede deducirse de la situación descrita en el apartado anterior, el objetivo del legislador era el de desarrollar una normativa que permitiera equiparar las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a la de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Lo anterior supone, consecuentemente, la eliminación del periodo de carencia para acceder al subsidio y gratuidad de los medicamentos, al igual que sucede en las prestaciones derivadas de contingencias profesionales.

De esta forma, para dar efectividad a las normas que reconocen el derecho, se ha tenido que regular la forma de acreditar tales contingencias y determinar el órgano administrativo encargado de su reconocimiento que, en este caso, será el órgano administrativo con competencias en materias de gestión de personal.

Previsión de resultados

Resumiendo brevemente algunos aspectos que han sido desarrollados en puntos precedentes, con la implementación de las medidas descritas se pretende:

- Eliminar la exigencia de que la beneficiaria de estas prestaciones haya cubierto un periodo de cotización a MUFACE de seis meses.
- Garantizar la plenitud de derechos económicos al reconocer a la mutualista que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia natural idénticas prestaciones económicas que las que corresponden a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Conferir un trato igualitario a estas situaciones de riesgo con independencia del régimen de Seguridad Social al que estén afiliadas las beneficiarias.

La financiación de los gastos derivados de la concesión de subsidios por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural se realizarán con cargo al subconcepto 480.00 (Incapacidad Temporal), de este programa.

La incidencia de la aplicación del programa se mide cuantificando los gastos que suponen para la Mutualidad el tratamiento económico de los subsidios de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural así como el incremento de la factura para MUFACE de la prestación farmacéutica a dispensar a las mutualistas que se encuentren en las situaciones analizadas.

A continuación, se ofrecen datos cuantificados para el estudio desde la perspectiva de género de las prestaciones sociales de MUFACE.

1. Análisis atendiendo al género de los causantes de las prestaciones sociales de MUFACE (*).

PRESTACIONES SOCIALES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Causantes	%/Total	Causantes	%/Total	
INDEMNIZACIÓN POR LESIONES PERMANENTES	126	74,42	43	25,58	169
ASISTENCIA AL GRAN INVÁLIDO	996	61,76	616	38,24	1.612
SUBSIDIO DE JUBILACIÓN	5.022	72,41	1.913	27,59	6.935
SUBSIDIO POR DEFUNCIÓN	2.920	81,03	684	18,97	3.604
AYUDA DE SEPELIO	121	16,93	593	83,07	714
AYUDAS ASISTENCIALES	875	58,00	634	42,00	1.509
BECAS DE RESIDENCIA	122	46,15	143	53,85	265
AYUDAS DE PROTECCIÓN SOCIOSANITARIA	1.433	32,74	2.945	67,26	4.378
PRESTACIÓN POR HIJO A CARGO DISCAPACITADO	4.648	58,48	3.300	41,52	7.948

(*) Los datos facilitados corresponden a la previsión del número de expedientes que serán reconocidos en el ejercicio 2014.

2. Análisis atendiendo al género de los perceptores de las prestaciones sociales de MUFACE (*).

PRESTACIONES SOCIALES DE PAGO ÚNICO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Perceptores	%/Total	Perceptores	%/Total	
AYUDAS ECONÓMICAS POR PARTO MÚLTIPLE	122	22,80	414	77,20	536

(*) Los datos facilitados corresponden a la previsión del número de expedientes que serán reconocidos en el ejercicio 2014.

3. Análisis atendiendo al género de los perceptores de las prestaciones sociales de MUFACE, y considerando el número de mensualidades percibidas (*).

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	Mensualidades	%/Total	Mensualidades	%/Total	
INCAPACIDAD TEMPORAL	30.305	37,23	51.094	62,77	81.399
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO			452	100,00	452
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL			3	100,00	3

(*) Los datos facilitados corresponden a la previsión del número de mensualidades que se pagará en el ejercicio 2014.

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar; corresponsabilidad labores domésticas y atención a la familia
PEIO 2008-2011	Eje 3	Corresponsabilidad

Por lo tanto, el objeto de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiste en garantizar la participación del cónyuge en la atención familiar.

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2014 se refieren a:

- La resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido.
- La realización de comunicaciones con los distintos organismos y particulares que intervienen en el procedimiento.

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

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

Previsión de resultados

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

- Nº estimado de hombres y mujeres que solicitarán el pago de alimentos en 2014:

3.140 mujeres y 60 hombres.

- Tiempo medio de resolución.- Porcentaje de expedientes resueltos:

En 2014 se estima en 95 días el tiempo medio de tramitación y se prevé resolver ~~resolverán~~ el 100% de los expedientes. Es decir, todos los expedientes iniciados en 2013 y que, por razones de plazo no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y todos los que se inicien en 2014, cuyos plazos permitan su tramitación.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de abril del ejercicio 2013, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 11.837 (97,74%) beneficiarios y por hombres las referidas a 274 (2,26%) beneficiarios.

PROGRAMA 462N: Investigación y estudios estadísticos y económicos.

CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicaciónIdentificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres.

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

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

1º Objetivo

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

2º Objetivo

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

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones más importantes que, en relación con los mencionados objetivos, se proponen llevar a cabo en el año 2014 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

Actuación 1ª

Realización de proyectos de investigación dentro de las siguientes líneas de investigación en materia de igualdad de género:

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

Otros proyectos de investigación que afectan al Género:

- Proyecto de investigación sobre el impacto de género de las políticas focalizadas de lucha contra la pobreza, y su papel en la configuración de los regímenes de bienestar social en Latinoamérica. Comparación de los programas existentes en El Salvador, Brasil y Costa Rica.
- Equidad de género y sostenibilidad económica.

- El problema demográfico en crisis: análisis de la evolución (reciente y proyectada por EUROSTAT) de las tasas de fecundidad y su relación con las políticas llamadas 'natalistas'. Comparación de los casos español, alemán y sueco.
- Reforma fiscal y género: análisis de impacto de género de las reformas recientes y futuras en España. Análisis ex-ante y ex-post.

Actuación 2ª

Publicación de artículos en revistas y resultados de investigaciones y estudios en libros, documentos y papeles de trabajo.

Actuación 3ª

Ponencias en congresos y conferencias.

C) Análisis de Impacto de GéneroDescripción de la situación de partida (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.- Nº de proyectos de investigación que incidan en las Líneas de Investigación en materia de Igualdad de Género:

Año 2012	Año 2013	Año 2014
0	2	2

- 2.- Nº de artículos en revistas y número de publicaciones de resultados de investigaciones y estudios en materia de Igualdad de Género:

Año 2012	Año 2013	Año 2014
3	4	3

- 3.- Nº de ponencias y conferencias impartidas:

Año 2012	Año 2013	Año 2014
8	8	8

Previsión de resultados

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

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica
	Eje 3	Corresponsabilidad
	Eje 5	Innovación
	Eje 6	Conocimiento

En consecuencia, los objetivos del programa, en relación con el género son:

- garantizar que el diseño y ejecución de la Administración Electrónica respete el principio de igualdad, siguiendo las directrices derivadas de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.
- garantizar que el lenguaje no sea sexista, tanto en los servicios de Administración Electrónica orientados a los ciudadanos como en aquellos que se orientan al empleado.
- tener en cuenta los principios de igualdad de género en la contratación de los servicios informáticos, de manera que los proveedores adjudicatarios apliquen medidas de igualdad de género entre su personal y valorar dichas medidas en los procesos de adjudicación.

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2014 son las siguientes:

1. Encomienda de gestión CERES–APE para la prestación de servicios de firma electrónica y otros servicios técnicos y de seguridad.
2. Mantenimiento de la Seguridad Informática de las Infraestructuras que dan soporte a los servicios del Departamento.
3. Renovación tecnológica de los equipos.
4. Acondicionamiento del nuevo Centro de Proceso de Datos de Las Rozas.
5. Adaptación al Esquema Nacional de Seguridad y al Esquema Nacional de Interoperabilidad.

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 gran 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 menos cualificados.

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

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

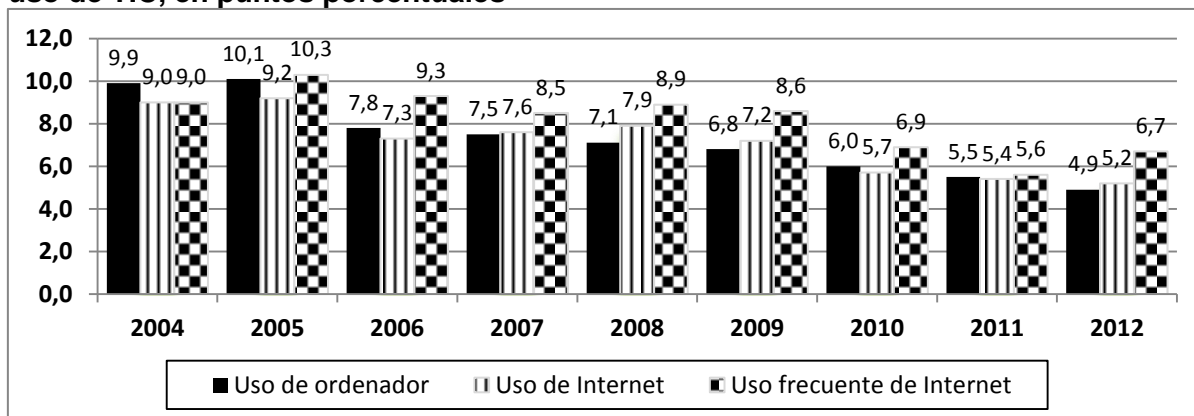
Así, según la **Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2012** del INE, el uso de productos TIC era el siguiente:

	Personas que han utilizado alguna vez el ordenador	Personas que han utilizado alguna vez Internet
Hombres	79,70%	75,70%
Mujeres	75,30%	71,00%
Total	77,50%	73,30%

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

El gráfico siguiente muestra la brecha digital de género para el periodo 2004-2012 de los principales indicadores de uso de TIC, ésta disminuye desde 2004 en el uso de ordenador y uso de Internet. Y es conveniente señalar que la brecha en el uso frecuente de Internet se ha incrementado en 2012. En este año (últimas cifras disponibles) el valor más alto corresponde al uso frecuente de Internet (6,7 puntos) seguido del uso de Internet (5,2 puntos) y del uso del ordenador (4,9 puntos).

Brecha digital del género: diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en el uso de TIC, en puntos porcentuales



Se ha considerado oportuno establecer como indicadores del cumplimiento de los objetivos de este programa en materia de igualdad de género los siguientes:

- Nº de páginas del Portal y de la Sede Electrónica Central del MINHAP, con revisión del lenguaje no sexista (creación y modificación de páginas):

Año 2012	Año 2013	Año 2014
463	661	672

- Nº de altas, bajas y modificaciones en PAMEH, para medir, de manera indirecta, las actuaciones en materia de administración electrónica por razón de sexo (cuantos más procedimientos haya, mayor utilización habrá por las mujeres):

Año 2012	Año 2013	Año 2014
30.813	27.280	18.211

Previsión de resultados

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

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, formación) son más accesibles desde otros Ministerios. Es decir, no resulta suficiente con potenciar la Administración Electrónica (finalidad básica del programa 467G) para que disminuya la brecha de acceso a la informática entre mujeres y hombres.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

De todas ellas, la relación más directa con el ciudadano se produce a través de la Red 060, red integral de atención al ciudadano que reúne las características de ser multiadministración (abarca los tres niveles de administración pública), multicanal (accesible mediante oficina presencial, teléfono y portal Web) y multinivel (sus oficinas pueden ser de registro, información y/o tramitación), empleando de esta forma las nuevas tecnologías para dotar al ciudadano de mecanismos ágiles de relación con la Administración.

Desde la perspectiva de género, se pretende dar a hombres y mujeres la misma oportunidad de acceso a los servicios públicos, acercando al ciudadano los puntos de interacción con la Administración y democratizando su acceso.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.28	Sociedad de la Información.
	Art.30	Igualdad de oportunidades en el acceso a las TIC en el ámbito rural.

C) Análisis de Impacto de Género

Actualmente, salvo en la red de Ventanillas Únicas Empresariales (34 centros en los que se prestan servicios de asesoramiento y se tramitan los procesos de creación de empresas) en la que se analizan los datos de creación de empresas por sexo con fines estadísticos, por parte del centro gestor, no se realiza medición o análisis alguno del grado de uso de la Red 060 diferenciado por sexo, ya que se trata de un servicio público en el que se da información a todos los ciudadanos sin requerir identificación previa en ninguno de los canales (Web, teléfono, oficinas).

No hay indicios de que haya una distribución anormal del uso de los canales de oficina o de teléfono en cuanto a su uso por personas de uno u otro sexo.

En la Web, la página 060.es es una recopilación de trámites y servicios de la Administración General del Estado, de Comunidades Autónomas y de Entidades Locales, de forma que aquellos se realizan en la sede electrónica del organismo competente. La identificación sería el primer dato que permitiría la obtención de información desagregada por sexos.

El despliegue de herramientas de gestión de contactos y de tramitación en el teléfono, en el sistema de interconexión de registros y en las oficinas, podrá permitir en el futuro la explotación estadística de parte del uso de la Red 060 por sexos, y por ello permitirá habilitar las medidas correctoras que se estimen oportunas, en el caso de que se detectaran desviaciones en cuanto al uso de la misma por mujeres y hombres.

Según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, en su estudio "Mujeres y Hombres en España 2012", las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del ordenador y de Internet se reducen significativamente en 2011 y al igual sucede en 2012. Así, tanto el uso del ordenador como de Internet se eleva significativamente según el nivel de estudios en hombres y mujeres y alcanza el porcentaje de uso más alto en la población con Educación superior, siendo ligeramente superior el uso en los varones.

El porcentaje de hombres y mujeres que han utilizado alguna vez el ordenador y el de personas que han utilizado alguna vez Internet es superior en 2012 respecto a 2011 (véase el programa 467G de la Subsecretaría de Hacienda y Administraciones Públicas), observándose que la brecha de género en España se ha reducido de manera muy notable en los últimos años.

Por tanto, a la vista de estos datos, se puede concluir que existen diferencias en el uso de las nuevas tecnologías en función del sexo de los usuarios, pero que la brecha se está acortando a lo largo del tiempo, por lo que se podría pensar que sucede lo mismo con el uso de los servicios de la Red 060.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Consolidar los logros ya alcanzados en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en empleo público, pero también con el propósito de avanzar en aquellos sectores con menor grado de representación equilibrada, como es el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, donde la integración de la mujer es más reciente y, por lo tanto menor, en el momento actual, o una mayor paridad en el acceso a puestos predirectivos y directivos.
- Servir de orientación en el conjunto del mercado de trabajo español, con el objetivo de promover a través del efecto demostración la consecución de un mayor grado de paridad en el sector privado, donde esta integración es menor que en el sector público.

El principal instrumento para lograr el cumplimiento de este Programa será la aplicación de las medidas y acciones correctoras contempladas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 (Resolución de 20 de mayo de 2011, de la, entonces, Secretaría de Estado para la Función Pública, "BOE" de 1 de junio de 2011, que da publicidad al Acuerdo).

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	64	Desarrollo de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
I PLAN IGUALDAD AGE		Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El principal objetivo de este programa, en sus aspectos relacionados con la visión de género en el empleo público, es mantener y avanzar en el logro de la representación equilibrada entre mujeres y hombres y la igualdad efectiva en el empleo público y en las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas. En concreto, se debe avanzar en aquellos sectores de empleados o directivos públicos donde se mantienen menores cotas de paridad.

En relación a los indicadores, el principal indicador es tanto el volumen porcentual de mujeres y de hombres que son empleados públicos, distribuidos por los distintos sectores de actividad, departamentos, organismos o Administraciones, como el volumen porcentual de mujeres y de hombres que desempeñan puestos directivos en el ámbito de la Administración General del Estado.

En el caso del acceso, el indicador es el porcentaje diferenciado de mujeres y de hombres que participan en los procesos selectivos y el porcentaje diferenciado de mujeres y de hombres que superan dichos procesos y acceden en consecuencia al empleo público. La utilización de desgloses por sectores de actividad o Cuerpos, Escalas o Categorías de acceso, permite también detectar sectores donde el grado de paridad en el acceso sea menor.

En cuanto a las fuentes, la propia Administración dispone de fuentes para la obtención de estos datos, a través de la información del Registro Central de Personal o de la información de gestión de los procesos selectivos.

Además, se utilizan datos de otros países de nuestro entorno inmediato (tanto otros países como promedios de organizaciones internacionales y supranacionales), de manera que los indicadores señalados puedan ser comparados y evaluados de una forma más adecuada.

C) Análisis de Impacto de Género

Las Administraciones Públicas españolas son organizaciones con un elevado nivel de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus efectivos. En el caso de la Administración General del Estado, este nivel de representación equilibrada es superior al nivel que existe en el sector privado. Este aspecto ha sido destacado en el informe “*Government at a Glance*” aprobado en octubre del año 2009 por la OCDE.

De acuerdo con los datos del Registro Central de Personal, el porcentaje de mujeres que prestan servicio en la Administración General del Estado representa más del 50%, siendo una Administración más paritaria que el conjunto de países de la OCDE (47%) o del conjunto del mercado de trabajo en España, público y privado (41%).

En efecto, según datos del Registro Central de Personal, a 31 de diciembre de 2012, del total de efectivos de la Administración General del Estado, el 51,4% son mujeres y el 48,6% son hombres. No obstante, por clases de personal, los datos ofrecen unos resultados inversos, pues, en el caso de personal funcionario, la presencia de mujeres es del 52,8% y la de hombres es del 47,2%, mientras que, en el caso del personal laboral, la presencia de mujeres es del 47,2% y la de hombres es del 52,8%.

Por otra parte, casi en torno a un tercio (31%) de los puestos predirectivos –senior managers-, están ocupados por mujeres, porcentaje superior también al promedio de países de la OCDE (24%).

El I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, pone de manifiesto las siguientes consideraciones:

- El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra grandes desequilibrios de mayor o menor presencia de mujeres u hombres, dado que los procesos selectivos están regidos por los principios de mérito y capacidad, junto al principio de igualdad, si bien existen diferencias estructurales en la composición de determinados Cuerpos o Escalas de funcionarios, que justifican adoptar alguna medida correctora al respecto.

Entre estas medidas destacan la representación equilibrada en Tribunales y Órganos de selección, con especial incidencia en los cargos de representación (Presidencia y Secretaría); el análisis de impacto de género de los procesos selectivos o la inclusión de materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en aquellos.

- En cuanto a la carrera profesional, se pone de manifiesto un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe un mayor nivel de discrecionalidad en el nombramiento (por ejemplo, el procedimiento de libre designación y el nombramiento de personal eventual), especialmente en los Subgrupos superiores. Igualmente, en la promoción interna se aprecia una mayor dificultad de acceso de las mujeres en aquellos procesos selectivos que requieren una mayor exigencia y dedicación en su desarrollo profesional. Estas diferencias se justifican por razones socioculturales e históricas que han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la composición de la Administración General del Estado y que precisan ser corregidos, para avanzar progresivamente en el objetivo de presencia equilibrada en todos los puestos.
- En lo que respecta a la formación, se aprecia una participación equilibrada de mujeres y hombres en el número de beneficiarios de las acciones formativas de contenido general, no así en aquellas materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la violencia de género, en las que la participación femenina es superior.
- Respecto al disfrute de los permisos y licencias por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se aprecia cada vez una mayor participación de los hombres, lo que pone de manifiesto un positivo aumento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Finalmente, en cuanto a las estructuras organizativas, se señala la conveniencia de reforzar el rango jurídico de las Unidades de Igualdad como instrumento que permite la aplicación de la transversalidad de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cada Departamento Ministerial.

Las actuaciones desarrolladas por la Dirección General de la Función Pública tienen como destinatarios potenciales al conjunto de empleados públicos, bien de la totalidad de Administraciones Públicas bien de la Administración General del Estado.

Se trata, pues, de incorporar a la cultura organizativa de la Administración Pública una defensa y protección del principio de igualdad entre mujeres y hombres con la obligación de hacerlo efectivo, y de paliar desequilibrios que todavía subsisten en el empleo público.

Hay que tener en cuenta que, en el ejercicio de las competencias de la Administración Pública relacionadas con los procesos selectivos, sus destinatarios son ciudadanos que participan en dicho proceso selectivo para obtener un puesto de trabajo. Debido a la inclusión de mecanismos que garantizan el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen este tipo de procesos, no existen distinciones de género, salvo que se trate de medidas concretas destinadas a un colectivo singular.

Entre estos mecanismos, se debe destacar tanto la realización de pruebas objetivas de valoración de conocimientos y capacidades de los candidatos, como que dicha valoración se efectúa por tribunales u otros órganos de selección paritarios, técnicos y regidos por principios que garantizan su neutralidad (v.g abstención/ recusación).

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

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 de los empleados públicos de la Administración del Estado y en menor medida de otras administraciones en el marco de los planes de formación interadministrativa.
- La selección de los funcionarios de los Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado adscritos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Actividades de coordinación, cooperación, investigación y publicaciones. El INAP es el órgano de apoyo permanente a la Comisión General de Formación de las Administraciones Públicas y gestiona los fondos aprobados para la formación del empleado público.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

Medidas a adoptar en materia de selección. Estas medidas se concretan en la inclusión en los programas de los procesos de selección de temas específicos en materia de igualdad y en la representación equilibrada de género en los órganos de selección.

De conformidad con lo previsto en el apartado 1.2 del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público se señalará la existencia, en el correspondiente cuerpo o escala, de infrarrepresentación de personas de

alguno de los dos sexos. Asimismo, se incorporarán, en las respectivas bases de las convocatorias, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En este sentido, en los diversos procesos de acceso al empleo público se establece que “la convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”.

De acuerdo con lo previsto en el apartado 5.3 del mencionado Plan de Igualdad, todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán, al menos, un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género con la siguiente denominación: “Políticas de igualdad de género: Normativa vigente”. En este tema debe hacerse –y así se cumple– mención obligada a la violencia de género.

Por lo que respecta a la representación equilibrada de género en los órganos de selección, se ha de apuntar que desde 2005 se viene garantizando el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en las comisiones delegadas de la Comisión Permanente de Selección.

Medidas adoptadas en materia de formación.

Las medidas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación de empleados públicos están relacionadas con dos aspectos de esta actividad: el contenido de los cursos y acciones formativas y su consideración en la selección de alumnos y profesores.

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

- En los programas de los cursos selectivos se incluye un módulo on line, de 10 horas de duración, sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre formación en materia de lucha contra la violencia de género.
- Se mantienen actividades formativas en esta materia y se trabaja la sensibilización de los alumnos desde una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.
- Especial mención merece la colaboración que se mantiene con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el “Proyecto de formación de empleados públicos para la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas” (programa PROGRESS), que cuenta con el apoyo financiero de la Comisión Europea.
- Se está tramitando un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer para la **realización de actividades conjuntas en este ámbito.**
- Señalar, por último, que casi todos los cursos se celebran respetando horarios para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto.

En relación con el segundo aspecto: selección del alumnado y profesorado, en la selección del alumnado se aplican, con carácter general, los siguientes criterios recogidos en las correspondientes convocatorias:

- Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorgará preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas. Asimismo, se reservará al menos un 40 por ciento de las plazas en los cursos de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.

No se ha considerado necesario adoptar medidas extraordinarias. Como puede observarse en la tabla adjunta, respecto a los beneficiarios por género de las acciones formativas de 2012, existe una clara tendencia a una mayor participación de mujeres, excepto en el ámbito estrictamente técnico, donde los beneficiarios masculinos superan en participación a las mujeres, por ser claramente superior su representación dentro de este colectivo.

Acciones formativas del INAP en 2012: Distribución por género y grupos

Denominación de cursos	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1	932	55,21	756	44,79	1.688
	A2	10	100,00	0	0,00	10
Materias generales y equivalentes	A1	87	77,68	25	22,32	112
	A2	1.018	73,40	369	26,60	1.387
	C1	1.318	72,82	492	27,18	1.810
	C2	790	73,49	285	26,51	1.075
Tecnologías de la información	A1	334	42,44	453	57,56	787
	A2	650	39,04	1.015	60,96	1.665
	C1	1.008	44,25	1.270	55,75	2.278
	C2	825	63,95	465	36,05	1.290
Idiomas	A1	528	67,95	249	32,05	777
	A2	449	64,60	246	35,40	695
	C1	347	65,97	179	34,03	526
	C2	339	64,45	187	35,55	526
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A2	6	50,00	6	50,00	12
	C1	21	56,76	16	43,24	37
	C2	60	83,33	12	16,67	72
Cursos formativos para la Administración Local		2.120	56,49	1.633	43,51	3.753
Cursos selectivos	A1	27	40,91	39	59,09	66
	A2	63	50,81	61	49,19	124

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Según los últimos datos del Registro Central de Personal, en el global de las Administraciones Públicas el porcentaje de mujeres asciende al 53,33 %, existiendo únicamente un desfase negativo para las mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas (Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal).

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos gestionados por el INAP en 2012 es del 43% para el subgrupo A1, mientras que el de aprobadas se queda en el 40%. En el resto de los procesos, correspondientes a la Comisión Permanente de Selección, el 60% de las solicitudes corresponde a mujeres, cifra que desciende al 54% para las aprobadas.

Grupo	Cuerpo	Acceso	Solicitudes				Superan oposición					
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres				
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	620	250	40,3%	370	59,7%	29	14	48,3%	15	51,7%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	664	459	69,1%	205	30,9%	29	21	72,4%	8	27,6%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	99	75	75,8%	24	24,2%	2	1	50,0%	1	50,0%
		TOTAL A1	1383	784	56,7%	599	43,3%	60	36	60,0%	24	40,0%
Grupo	Cuerpo	Acceso	Solicitudes				Superan oposición					
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres				
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	2868	958	33,4%	1910	66,6%	39	10	25,6%	29	74,4%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	1558	621	39,9%	937	60,1%	52	28	53,8%	24	46,2%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1254	856	68,3%	398	31,7%	30	20	66,7%	10	33,3%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	134	102	76,1%	32	23,9%	3	2	66,7%	1	33,3%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	6153	2208	35,9%	3945	64,1%	114	53	46,5%	61	53,5%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	1539	646	42,0%	893	58,0%	100	42	42,0%	58	58,0%
		Total CPS	13506	5391	39,9%	8115	60,1%	338	155	45,9%	183	54,1%
		TOTAL TODOS LOS CUERPOS	14889	6175	41,5%	8714	58,5%	398	191	48,0%	207	52,0%

Por lo que se refiere a la composición de los Órganos de Selección, el INAP ha procurado, en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del

Empleado Público, garantizar el criterio de paridad de hombres y mujeres en los órganos de selección.

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

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

En cuanto a los Tribunales de Selección de los procesos del Subgrupo A1, se respeta igualmente el criterio de paridad de hombres y mujeres en su composición. El tribunal del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado está compuesto por 10 mujeres y 12 hombres (Orden HAP/1300/2013 de 27 de junio, BOE de 10 de julio).

Previsión de resultados

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

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

PROGRAMA: 921P Administración Periférica del Estado.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Las actividades incluidas en este programa se iniciaron como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la

Administración General del Estado, que previó la integración de los servicios territoriales del Estado en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/007	33	Establece condiciones especiales en la contratación con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público	118.1	En el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se prevé que “El órgano de contratación podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato y podrán referirse, entre otras, a cualquiera de las consideraciones de tipo medioambiental o social mencionadas en el artículo 118.1 del TRLCSP.”
		Entre estas condiciones se encuentra la de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral.
	223	También en el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se establece que, en caso de incumplimiento por el contratista de las condiciones especiales de ejecución del contrato –entre las que se encuentra la de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer– “podrá motivar la imposición de penalidades en los términos previstos en este pliego, pudiendo atribuirse a las mismas el carácter de obligaciones esenciales a los efectos previstos en el artículo 223, f) de la LCSP.”
60	Finalmente, en el pliego tipo de cláusulas administrativas particulares se afirma que “cuando el incumplimiento de estas condiciones no se tipifique como causa de resolución del contrato, el mismo podrá ser considerado en los términos reglamentariamente establecidos, como infracción grave a los efectos previstos en el artículo 60.2.e/ de la LCSP”.	

Identificación de realizaciones previstas

Las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en su actividad diaria aplican el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y en concreto, se prevé la inclusión de las mencionadas condiciones especiales de ejecución de los contratos en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que se elaboren, a fin de lograr una mayor igualdad entre ambos sexos en el mercado laboral.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente, en todas las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno hay una unidad de violencia de género, que gestiona todas las incidencias que sobre este tema se producen a nivel provincial.

Se prevé que en la contratación pública se incluyan como condiciones especiales las dirigidas a la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer.

Parece apropiado el establecimiento del siguiente **Indicador** que se cuantificará en ejercicios sucesivos:

- Nº y porcentaje 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

Si se recogen las condiciones especiales referidas en los pliegos de cláusulas administrativas, se puede conseguir, dado el volumen considerable de contratos que celebra en su conjunto la Administración General del Estado, que las diferencias laborales entre hombres y mujeres se reduzcan. A su vez, se puede lograr un efecto transversal de reducción del desempleo en España, debido a los efectos positivos de la contratación pública en la economía del país.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
R.D 1418/2006	6	Objetivos y competencias de la AEVAL.
	22	Plan de acción anual.
	23	Plan de Trabajo.

El Avance-Propuesta del Plan de Trabajo de Evaluaciones para el año 2013-2014 de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios comprende las políticas y programas públicos que a continuación se relacionan:

1. Evaluación del Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2008-2012

Finalizado el último Plan de Ahorro y Eficiencia Energética 2008-2011 incluido en el período de aplicación de la Estrategia de Ahorro y Eficiencia Energética 2004-2012, y estando ya

iniciados los trabajos para la revisión del Plan de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética 2011-2020, esta evaluación versa sobre la eficacia de las medidas establecidas en el citado Plan, así como de su implementación y resultados obtenidos, especialmente en los aspectos relacionados con el sector de la edificación, por su importante peso en el consumo de energía en nuestro país y sobre el que en principio, es más necesario fijar la atención.

2. Evaluación de la formación dirigida a los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Esta evaluación abordará aspectos como la adecuación de la formación a las políticas de recursos humanos, la eficacia de la formación para mejorar los conocimientos de los empleados públicos en función de las competencias necesarias para desempeñar sus puestos de trabajo o el impacto de la formación en las organizaciones públicas.

La evaluación se centrará, entre otros aspectos, en el análisis de la pertinencia, de la participación, de la eficacia, la eficiencia y el impacto del modelo de formación para empleados públicos vigente.

3. Evaluación del Plan de Medidas para Mejora de los Servicios de Sanidad Exterior.

Transcurridos ocho años desde la aprobación del Plan de Medidas para la Mejora de los Servicios de Sanidad Exterior, esta evaluación se centrará en el grado de implementación y de los resultados alcanzados, analizando en paralelo la pertinencia y diseño del plan y de las medidas que contempla, a la vista de los cambios producidos en el contexto en el que desarrollan su actividad los servicios de sanidad exterior.

La evaluación se desarrollará en dos fases, centrándose la primera de ellas en las medidas de carácter organizativo contempladas en el Plan.

4. Diseño de una metodología para caracterizar las funciones desarrolladas por los servicios centrales de la Administración General del Estado.

El objeto de este estudio es la elaboración de una metodología que permita conocer y clasificar el conjunto de funciones y actividades que se desarrollan en los Servicios Centrales de la Administración General del Estado –excluidas las que se desarrollan en las áreas horizontales de los Ministerios–, con el objetivo de establecer un sistema de comparación entre los distintos Departamentos ministeriales así como de sus unidades, actividades y recursos asignados, aportando criterios objetivos para la toma de decisiones tanto en materia de recursos humanos - planificación de las ofertas de empleo público, itinerarios formativos, determinación de áreas funcionales, etc.- o de estructuras y recursos compartidos.

El trabajo se desarrollará en dos fases. En la primera, se efectuará el diseño de la metodología a partir del análisis de las funciones y actividades desarrolladas en los Ministerios de Agricultura, Alimentación y Medioambiente, Empleo y Seguridad Social y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Una vez validada la metodología y sus herramientas de desarrollo, se procederá, en una segunda fase, a su aplicación a los restantes Departamentos.

5. Diagnóstico de situación y rediseño del Sistema de Información Administrativa.

Esta evaluación sobre el Sistema de Información Administrativa (SIA) consistirá en la realización de un diagnóstico de la calidad de la información existente, en la determinación de las necesidades de adaptación de los procedimientos a los criterios de clasificación definidos por la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, en la identificación de procedimientos administrativos no catalogados y en la revisión de la actual base de datos para que dé respuesta a las necesidades reales de información en esta materia y en el diseño de un cuadro de mando con esta misma finalidad.

Identificación de realizaciones previstas

La AEVAL, en el desempeño de sus actuaciones, realiza evaluaciones sobre los programas y políticas públicas que se determinan anualmente y emiten informes sobre las mismas.

Si se observan elementos diferenciadores de impacto de género en las evaluaciones realizadas, en los informes correspondientes se incorporan a las conclusiones de la Evaluación.

Por otra parte, la AEVAL no ha recibido encargos específicos sobre programas o políticas públicas relacionadas de forma directa con el impacto de género.

En el presente ejercicio, las metas de la Agencia están en un proceso de redefinición (adaptación al anteproyecto de Ley de la Transparencia). Hasta la fecha, no se ha publicado la Orden del Acuerdo del Consejo de Ministros, por la que se aprueban los programas y políticas públicas, que serán objeto de evaluación por la Agencia.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

Previsión de resultados

Cabe la posibilidad de que, una vez realizadas las evaluaciones de 2013-2014 pueda detectarse o ponerse de manifiesto algunas situaciones discriminatorias que sea preciso reparar. De producirse, tratarán de introducirse las medidas correctoras que se estimen pertinentes y que rectifiquen tal situación desigual o discriminatoria.

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

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
I PLAN DE IGUALDAD AGE		Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivos 2, 4 y 7	Participación Política y Social.
	Eje 9 Objetivo1	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Por tanto, los principales objetivos de este programa presupuestario derivados de la Ley Orgánica 3/2007 y del Plan Estratégico, son:

- 1.- La designación de una Unidad de Igualdad en el Departamento Ministerial a la que se encomiende el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- 2.- El impulso e implantación de las medidas y obligaciones establecidas en dicha Ley por los órganos directivos y administrativos competentes.

El Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, ha incardinado la Unidad de Igualdad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Inspección General de dicho Ministerio.

Como Unidad de Igualdad, la Inspección General de Servicios desarrolla una actividad de asesoramiento y apoyo técnico en lo relativo a la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad; canaliza la información sobre el cumplimiento por los distintos centros directivos del Departamento de las medidas contempladas en la Guía para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 en el Ministerio, aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007, elaborando, con estos datos, los informes periódicos sobre la aplicación de las políticas de igualdad en el Departamento; y participa activamente en todos los foros de discusión y debate organizados por la Secretaría General para Políticas

de Igualdad, así como en la elaboración de los estudios, planes o normativa que por dicha Secretaría General se proponen.

Estas actuaciones inciden, sin duda, en el impulso de la aplicación de la Ley y en la homogeneización de los criterios y pautas de actuación en esta materia entre los distintos centros directivos del Departamento, al tiempo que permiten conocer la situación actual sobre igualdad en el Departamento y medir el grado de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley.

Además del impulso de la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad, la ejecución de gran parte de las medidas previstas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para hacer efectivo el principio de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado, se residencia, en el caso del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en órganos que intervienen en la gestión del programa 923 M, destacando, en particular, la Secretaría General Técnica y la Subdirección General de Recursos Humanos.

Como complemento, y en desarrollo de lo anterior, para el año 2014 se plantean los siguientes objetivos.

Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento y divulgación de la cultura de igualdad.

Objetivo 2: Articular el diálogo social en materia de igualdad en el ámbito del Departamento.

Identificación de realizaciones previstas

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 el programa 923 M:

- Aplicación y desarrollo de las previsiones recogidas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. (Inspección General).
- Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en el ámbito ministerial, que implica la remisión anual a la Dirección General de la Función Pública de un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración, etc. (Inspección General).
- Buzón de sugerencias en materia de igualdad (Inspección General).
- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que formen parte de las memorias del análisis de impacto normativo que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales (SGT).
- Elaboración de estadísticas y estudios: adecuación de las estadísticas y estudios en materia de personal para incorporar información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, destacando el Boletín Estadístico de Recursos Humanos (Subdirección General de Recursos Humanos).
- Información y documentación: Desde la Unidad de Gestión de Contenidos en la Red, en cumplimiento de lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se llevan a cabo las siguientes actuaciones en los entornos de comunicación Web en relación con el impacto de género (SGT):

- a) En el Portal de Ministerio (www.minhap.es), se publica y mantiene actualizado un canal con toda la información relativa a las actuaciones adoptadas en el ámbito del Departamento en materia de igualdad, así como los enlaces a otros sitios de interés relacionados con esta cuestión.
- b) El lenguaje de las páginas Web (Intranet, Portal y Sede Central) no tiene implicaciones sexistas y va enfocado a un público universal.
- c) El acceso y uso de los servicios prestados a través de la Intranet, del Portal y de la Sede Central del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se realiza plenamente sin hacer distinción de sexos.

Por otra parte, cualquier trabajo editorial, de carácter divulgativo o publicitario, que se realiza con el objeto de dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento, se enfoca a un público universal, empleando un lenguaje carente de implicación sexista y garantizando de esta manera que el lenguaje y contenidos utilizados en folletos divulgativos, tanto en papel como electrónicos, no sean sexistas (SGT).

- Contratación: Se certifica que no existen desigualdades entre hombres y mujeres en cada expediente de contratación realizado por la Junta de Contratación.

- Actuaciones en materia de personal (Subdirección General de Recursos Humanos):

a) Pruebas selectivas:

- En las convocatorias de oposiciones se incluye el informe sobre el impacto de género.
- La composición de los órganos de selección se formula respetando el principio de paridad entre hombres y mujeres.
- En los programas de las convocatorias de oposiciones convocadas se incluyen temas sobre igualdad.

b) Concursos de traslados:

Incorporación en las bases de concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo de méritos y criterios para facilitar la movilidad por motivos de conciliación.

c) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Aplicación de todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado.
- Elaboración de informes trimestrales sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia y remisión a la Dirección General de la Función Pública.
- Diseño y aplicación de medidas de acción social 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).

d) Formación: inclusión en el Plan de Formación del Departamento de cursos de formación en materia de igualdad de género.

- Actuaciones Diálogo social: dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, 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.

En concreto, para 2014 se proyecta continuar con las siguientes actuaciones:

Actuación 1ª.- Reforzamiento de actuaciones formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados públicos de la cultura de igualdad de género y las distintas vertientes de la misma.

Actuación 2ª.- Negociación, en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, de las distintas actuaciones que en materia de igualdad pueden ser desarrolladas en el ámbito del Departamento en el marco del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

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**:

1.- Nº de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género:

En el año 2014 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas.

2.- Nº de reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad:

En el año 2014 se prevé celebrar, al menos, una reunión de dicha Comisión.

En la medida en que el programa 923M gestiona créditos destinados a la realización del contenido de la página Web del departamento, son también de aplicación los indicadores del programa 467G.

Previsión de resultados

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

Asimismo, se puede profundizar en los efectos directos o indirectos para las mujeres y los hombres, como potenciales destinatarios de los proyectos normativos sometidos a informe.

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

CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene como finalidad la selección y formación de funcionarios de cuerpos específicos de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y

Competitividad, así como la formación permanente y ~~para el~~ perfeccionamiento en materias específicas de la Hacienda Pública.

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

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	60	Acciones positivas en las actividades de formación.
	61	Formación para la igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 2	Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.

Los principales objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son:

Objetivo 1:

Incorporar los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales:

- Cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
- Cursos de formación para funcionarios de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad.
- Cursos de formación para el perfeccionamiento y la carrera administrativa.
- Cursos para facilitar la promoción interna de los empleados públicos.

Objetivo 2:

Conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en las Administraciones Públicas a todos los niveles.

Objetivo 3:

Realizar un análisis de las políticas públicas desde la perspectiva de igualdad de género, profundizando en temas como la realidad de la división del trabajo y su relación con los sistemas de impuestos y prestaciones en las sociedades tradicionales, las variaciones introducidas por las nuevas políticas familiares en los distintos países: políticas llamadas “de conciliación”, políticas de atención a la dependencia, incentivos y regulaciones del tiempo de trabajo, etc. y el impacto sobre la igualdad de género de las diferentes opciones, la interacción con la actual tendencia a la des-regulación del mercado de trabajo en el contexto actual de crisis económica, los efectos de las distintas políticas sobre la productividad y la eficiencia económica, sobre la pobreza y la desigualdad, sobre la demografía y sobre la cohesión social.

Identificación de realizaciones previstas

Para el año 2014 están previstas las siguientes actuaciones:

- 1.- Realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional.
- 2.- Organización de cursos presenciales y/o virtuales dentro del Plan de Formación voluntaria del Instituto de Estudios Fiscales.
- 3.- Incorporación al temario de todas las pruebas selectivas de un tema sobre la Igualdad de Género.

C) Análisis de Impacto de GéneroDescripción 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 50%.

Previsión de resultados

- Participación igualitaria de mujeres y hombres 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:

- 1.- Porcentaje de alumnas y alumnos que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas: Durante 2013 se estima un porcentaje del 60% para las mujeres y del 40% para los hombres.
- 2.- Porcentaje de alumnas y alumnos que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria: En 2013 se estima un porcentaje del 100% tanto para mujeres como para y hombres.
- 3.- Porcentaje de alumnas y alumnos que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso: En 2013 se estima un porcentaje del 100% tanto para mujeres como para y hombres.
- 4.- Porcentaje de alumnas y alumnos en los cursos de formación permanente: Durante 2013 se estima un porcentaje del 54% para las mujeres y del 46% para los hombres.
- 5.- Porcentaje de alumnas y alumnos que realizan cursos de formación voluntaria: Durante 2013 se estima un porcentaje del 56% para las mujeres y del 44% para los hombres.

PROGRAMA 931N: Política Presupuestaria.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene como finalidad la planificación, programación y presupuestación del sector público y de sus costes de personal así como el diseño, planificación, gestión y seguimiento de los fondos comunitarios.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres

Identificación de realizaciones previstas

Para 2014 están previstas las siguientes actuaciones con relevancia para la igualdad de género:

.-Programación estratégica y presupuestación del sector público:

El objetivo de este programa presupuestario, desde la perspectiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, consiste en integrar dicho principio en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma.

Los presupuestos públicos son la principal herramienta político-económica de un Gobierno, ya que en la actuación pública lo que no está dotado presupuestariamente “no existe”. Por ello, se considera que una forma de introducir el concepto de “transversalidad de género” en la actuación pública es incorporando la perspectiva de género en todas las etapas del proceso presupuestario implicando a los departamentos ministeriales y a las personas que, habitualmente, no trabajan con perspectiva de género en una formulación y evaluación de los presupuestos basada en el género.

La elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2014, se realiza de acuerdo con la Orden HAP/981/2013, de 31 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2014. Dicha Orden establece en el artículo 4, apartado 2 las funciones de las Comisiones de Análisis de Programas, entre las que se encuentra “d) el análisis del impacto de los programas de gasto en igualdad de género”.

Dicha Orden regula, además, en su artículo 7- “Documentación y plazos para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado”- apartado 8, la elaboración del “Informe de impacto de género”, señalando que “los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, un informe analizando el impacto de

género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado. Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe de Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

.-Financiación comunitaria de la política regional:

La Red Sectorial de Política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se constituyó oficialmente el 17 de septiembre de 2009, con el objetivo de contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Comunitarios.

La Red trabaja en la elaboración de herramientas para facilitar la integración de la perspectiva de género en determinados ámbitos:

- Se ha elaborado una Guía de comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, dirigida a organismos gestores de Fondos y organismos intermedios.
- Se han desarrollado dos instrucciones de orientación para la introducción de la perspectiva de género en los informes anuales de ejecución, de FEDER y Fondo de Cohesión, por un lado, y de FSE por otro. El objetivo de estos documentos es mejorar, completar y homogeneizar la manera en que estos organismos recogen la información e informan sobre sus avances anuales en la implementación del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos.

Por parte de la Dirección General de Fondos Comunitarios se han establecido indicadores de género en todos los documentos de programación. La Evaluación Estratégica Temática de I+D+i (EETIDI) iniciada en 2011 procura integrar la perspectiva de género en los diferentes análisis realizados, siguiendo las recomendaciones de la EETIO así como de la Guía práctica para la introducción de la perspectiva de género en la EETIDI, elaborada por el Instituto de la Mujer en el ámbito de los trabajos realizados en la Red de Políticas de Igualdad.

Dicha guía recoge una serie de pautas para la introducción de la perspectiva de género tanto en las herramientas y técnicas empleadas en la evaluación, como en el informe de evaluación resultante.

Por otro lado, está en negociación el Marco Financiero Plurianual 2014-2020, así como los nuevos reglamentos de los Fondos comunitarios. A este respecto, en la 4ª reunión del Plenario de la Red de Políticas de Igualdad, se creó el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos 2014-2020. Este grupo tiene por objetivo contribuir a la plena incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el futuro periodo de programación, a través del desarrollo de iniciativas de mejora de las propuestas reglamentarias y la puesta en marcha de acciones que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los aspectos recogidos en los nuevos Reglamentos.

En aras a seguir avanzando en la implementación del principio de igualdad en todas las políticas de la Unión Europea, el grupo ha realizado una serie de análisis en los ámbitos siguientes: enfoque estratégico de la Política de Cohesión 2014-2020, contenido de los

programas operativos, el futuro del seguimiento y evaluación y, la comunicación en el próximo periodo de programación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Área de presupuestación

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

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

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

Se ha considerado oportuno establecer el siguiente Indicador:

- Nº de memorias de Impacto de Género revisadas:

Informe	Memorias revisadas
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123
2014	103

Área de Fondos comunitarios

En el Marco Estratégico Nacional de Referencia para las intervenciones de la Política de Cohesión de la Unión Europea, principal documento de programación de España para el período 2007-2013, se han incluido los siguientes indicadores estratégicos para medir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (%).
- Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles).
- Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%).
- Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e Instituciones privadas sin fin de lucro (IPSFL) (Mujeres) respecto a total de ocupadas (%).

- Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total).
- Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).

Se puede ver a continuación la evolución de dichos indicadores en el período 2010-2013:

INDICADOR	VALOR INICIAL		VALOR ACTUAL		OBJETIVO 2010	DESVIACIÓN (valor actual - valor inicial)	DESVIACIÓN (objetivo 2010 - valor actual)	OBJETIVO 2013
Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (mujeres) (%)	0,87	(2005)	1,06	(2011)	1,60	0,19	0,51	2,31
Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles)	26,50	(2004)	26,40	(2011)	30,00	-0,10	1,27	32
Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%)	44,20	(2006)	67,20	(2012)	75,00	23,00	8,50	80
Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e ISFL (mujeres) respecto a total de ocupadas (%)	0,28	(2004)	0,34	(2011)	0,52	0,06	0,17	0,77
Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total)	3,45	(2006)	7,17 (1)	(2011)	-	3,72	-	-
Censo de conductores: mujeres respecto al total (%)	38,24	(2005)	40,53	(2011)	-	2,29	-	-

(1) A partir del año 2007 se contabilizan todos los sillones de los Consejos de Administración, incluyendo las personas jurídicas, mediante la persona física encargada de su representación.

- La Igualdad de oportunidades toma peso en la gestión y el seguimiento de las intervenciones.
- La Igualdad de oportunidades se halla totalmente integrada desde el punto de vista formal: todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de dicha igualdad.

Nuevo período de programación 2014-2020

El artículo 5 de la propuesta de Reglamento general de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (ESI) para el período 2014-2020 establece que, para el Acuerdo de Asociación y para cada Programa Operativo, el Estado miembro deberá organizar una asociación, 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 hará participar a los citados organismos en la preparación del Acuerdo de Asociación y los informes de evolución, así como en la preparación, 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 promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en la preparación y la ejecución de los programas”.

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 Contrato de Asociación y de los Programas.

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

Asimismo, los organismos autonómicos encargados de elaborar sus respectivas contribuciones al Acuerdo de Asociación y a los Informes de evolución garantizarán la participación de sus correspondientes Organismos de Igualdad en dicho proceso.

La Dirección General de Fondos Comunitarios, a través de la Red de Políticas de Igualdad, realizará cuantas actividades sean necesarias para la coordinación de las tareas relativas a la promoción de la igualdad entre hombre y mujeres en el ámbito de los Fondos 2014-2020.

Previsión de resultados

Una profundización de la transversalidad de género en los diferentes departamentos ministeriales ayudará a que cada departamento ministerial y cada responsable de las diferentes políticas públicas estén en condiciones de realizar un proceso de retroalimentación que incidirá favorablemente en la toma de decisiones que impulsen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En particular, y en el Área de Fondos Comunitarios, hay que señalar que la política de cohesión ha contribuido indudablemente a la mejora de la situación de las mujeres en aquellos ámbitos en los que opera y fundamentalmente, respecto de las políticas activas de empleo.

Entre las principales conclusiones extraídas de análisis cualitativo a lo largo del ciclo de implantación de los Fondos, pueden mencionarse:

- La creciente implementación de medidas de carácter transversal: los organismos intermedios y gestores de Fondos han dejado de asociar la introducción de la perspectiva de género con la realización de acciones de discriminación positiva, para empezar a pensar y actuar bajo un enfoque de género.
- La convicción generalizada de que es posible introducir la igualdad de oportunidades en los ámbitos de intervención del FEDER y el Fondo de Cohesión.
- Los organismos de igualdad están cada vez más presentes en las distintas fases de aplicación de los Fondos.
- La Igualdad de oportunidades toma peso en todas las fases de implementación de los fondos, esto es, en la programación, gestión, seguimiento y evaluación.

- La Igualdad de oportunidades se halla totalmente integrada desde el punto de vista formal: todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de dicha igualdad.

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	.3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, el objetivo de este programa, desde el punto de vista de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiste en introducir medidas, a través de alguna de las figuras tributarias, que puedan mejorar la situación de desigualdad de la mujer respecto al hombre.

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2014 son las siguientes:

- 1.- Análisis y diseño de la política global de ingresos públicos en lo relativo al sistema tributario.
- 2.- Propuesta, elaboración e interpretación de la normativa del régimen tributario general, así como la realización de los estudios económicos y jurídicos necesarios. Estudio de la recaudación y los efectos económicos de los distintos tributos y de la propuesta de las correspondientes medidas de política fiscal, así como la elaboración del presupuesto de beneficios fiscales.
- 3.- Negociación y aplicación de los convenios para evitar la doble imposición, las concernientes a la normativa tributaria contenida en los tratados internacionales y los trabajos relativos a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos y de la Unión Europea en el ámbito tributario.
- 4.- Estudio y preparación de las medidas referentes a convenios fiscales internacionales y acuerdos fiscales especiales, en coordinación con otros órganos de la Administración,

y las actuaciones de apoyo relativas a las relaciones con la Unión Europea y otros organismos internacionales de los que España es parte.

5.- La realización de las tareas exigidas por la política de armonización fiscal comunitaria.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

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

Según los datos estadísticos del IRPF publicados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2011, el número total de declaraciones fue de 19.467.730 millones.

De esas, alrededor de 11,09 millones (el 57 por ciento) correspondieron a hombres y el resto, 8,38 millones (el 43 por ciento), a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las Individuales y las "Conjuntas monoparentales", el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las "Conjuntas casados", se ha optado por clasificarles según el sexo del perceptor principal de renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa el sexo del perceptor de mayor renta.

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

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: TOTAL EJERCICIO 2011			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	19.467.730	11.089.370	8.378.360
Número total de hijos	11.848.387	6.763.204	5.085.183
Número de declaraciones con hijos	7.479.837	4.203.036	3.276.801
Número medio de hijos	1,58	1,61	1,55
Número de titulares de la declaración	23.160.483	14.307.155	8.853.328
Rendimiento medio del trabajo	19.262	21.757	15.928
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.417	1.466	1.353
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.498	4.218	4.813
Rendimiento medio de actividades económicas	7.733	8.416	6.422
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	19.249	21.730	15.927
Media del mínimo personal (1)	5.466	5.502	5.419
Media del mínimo por descendiente	2.498	2.668	2.279

Media de los mínimos personal y familiar	6.844	6.979	6.665
Media de la reducción por circunstancias. laborales, personales y familiares	274	311	225
Deducción media por vivienda habitual	732	736	725
Aportación media a planes de pensiones	1.402	1.493	1.259

Notas

(*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA CASADO EJERCICIO 2011			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	3.692.753	3.217.785	474.968
Número total de hijos	3.156.234	2.673.105	483.129
Número de declaraciones con hijos	1.849.599	1.562.312	287.287
Número medio de hijos	1,71	1,71	1,68
Número de titulares de la declaración	7.385.506	6.435.570	949.936
Rendimiento medio del trabajo	20.943	21.792	14.419
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.330	1.359	1.136
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.521	3.421	4.108
Rendimiento medio de actividades económicas	6.321	7.544	2.331
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.791	21.864	13.493
Media del mínimo personal (1)	5.839	5.898	5.444
Media del mínimo por descendiente	3.920	3.919	3.925
Media de los mínimos personal y familiar	8.826	8.767	9.222
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	267	278	191
Deducción media por vivienda habitual	814	804	889
Aportación media a planes de pensiones	1.453	1.508	1.060

Notas

(*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA MONOPARENTAL EJERCICIO 2011			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	640.217	191.555	448.662
Número total de hijos	917.998	268.562	649.436
Número de declaraciones con hijos	640.217	191.555	448.662
Número medio de hijos	1,43	1,40	1,45
Número de titulares de la declaración	640.217	191.555	448.662
Rendimiento medio del trabajo	17.717	19.485	16.952
Rendimiento medio del capital mobiliario	660	669	656
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.694	4.328	3.514
Rendimiento medio de actividades económicas	8.890	9.731	8.487
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	17.631	19.358	16.881
Media del mínimo personal (1)	5.172	5.172	5.173
Media del mínimo por descendiente	2.715	2.336	2.877
Media de los mínimos personal y familiar	8.227	7.795	8.412
Media de la reducción por circunstancias. laborales, personales y familiares	177	188	173
Deducción media por vivienda habitual	729	689	750
Aportación media a planes de pensiones	976	1.035	951

Notas

(*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: INDIVIDUAL EJERCICIO 2011			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	15.134.760	7.680.030	7.454.730
Número total de hijos	7.774.155	3.821.537	3.952.618
Número de declaraciones con hijos	4.990.021	2.449.169	2.540.852
Número medio de hijos	1,56	1,56	1,56
Número de titulares de la declaración	15.134.760	7.680.030	7.454.730
Rendimiento medio del trabajo	18.916	21.802	15.951
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.466	1.529	1.404
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.726	4.535	4.892
Rendimiento medio de actividades económicas	8408	8.941	7.559
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.930	21.732	16.028
Media del mínimo personal (1)	5.388	5.345	5.432
Media del mínimo por descendiente	1.943	1.896	1.988
Media de los mínimos personal y familiar	6.302	6.209	6.397
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	280	328	230
Deducción media por vivienda habitual	716	717	715
Aportación media a planes de pensiones	1.407	1.498	1.291

Notas

(*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

El Impuesto sobre Sociedades se aplica a las personas jurídicas y, en consecuencia, no suele contener un sesgo explícito de género. Ahora bien, dado que la introducción de modificaciones en este impuesto puede inducir cambios en las inversiones en determinados sectores, de inclinarse esas preferencias hacia sectores que emplean de manera predominante a uno de ambos géneros, podrían producirse sesgos implícitos de género.

En la imposición indirecta no suele advertirse un sesgo explícito en razón del género, dada la naturaleza de estos tributos, cuyo origen es la compra o producción de un producto. Ciertamente sería posible introducir ese sesgo estableciendo un impuesto basado en la compra de un bien solo cuando lo compre una mujer (o un hombre), más en la práctica no parece fijarse tal diferenciación.

En el caso de estos tributos, existen algunas maneras en las que podría manifestarse un sesgo implícito, como puede ser la existencia de patrones diferenciales de consumo de determinados bienes, por ejemplo los artículos de primera necesidad, por parte de hombres y mujeres, aunque sería muy complejo determinar el carácter exacto de estos sesgos implícitos.

Previsión de resultados

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

SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR

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

PROGRAMA 131M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil.

CENTRO GESTOR: Ministerio, Subsecretaría y Servicios Generales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En este programa se contemplan las actividades y funciones que constituyen la base para la dirección, impulso y gestión de la política de personal y de los servicios comunes del Departamento. Se concibe así como un programa no finalista, en el que las actuaciones se dirigen a fijar las directrices generales de la política del Departamento y a la programación, coordinación y control de las actividades de apoyo y servicios comunes que hagan posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas.

Los órganos encargados de la ejecución de este Programa, en el Ministerio del Interior, son:

- Subsecretaría.
- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo.

El programa se desarrolla, principalmente, a través de la ejecución de las siguientes actividades:

- Coordinación de las relaciones de los diferentes órganos directivos del Departamento con las Administraciones autonómicas.
- Consecución de la máxima racionalización en la distribución territorial y funcional de los recursos económicos.
- Asesoramiento técnico y asistencia en materias específicas a los centros directivos del Departamento.
- La modernización del sistema de información y atención al ciudadano, así como la mejora del régimen de ayudas a las víctimas de atentados terroristas, tanto económicas como aquellas dirigidas a prestarles apoyo psicológico.
- La coordinación de la política de personal y retributiva del personal del Departamento.
- La gestión financiera de ingresos, gastos y patrimonial.
- El régimen interior, registro general y la coordinación de registros auxiliares.
- La coordinación del desarrollo informático y la asistencia técnica.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	77	Mejorar la coordinación con las Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Participación Política y Social.
	Eje 9	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Identificación de realizaciones previstas

En cuanto a las actuaciones realizadas en el ámbito de las actividades a ejecutar en este programa presupuestario, relacionadas con las políticas de igualdad, hay que señalar entre otras:

- La implantación de la paridad total y cruzada en la formación de los Tribunales de los procesos selectivos de selección de personal y en los concursos de traslados.
- En la composición de las Mesas de Contratación y Comités Técnicos que puedan constituirse, se observará igualmente la paridad entre hombres y mujeres.
- Incluir en el Plan de Formación anual de la Subsecretaría, los cursos necesarios de formación de los empleados públicos para la sensibilización y formación en el valor de la igualdad integral.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No es posible determinar, por el momento, indicadores cuantitativos ni cualitativos que permitan identificar la existencia de desigualdades de género.

Previsión de resultados

Aunque no es posible cuantificar, a priori, los resultados derivados de la implementación de las actuaciones descritas, su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente

PROGRAMA 131N: Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Policía.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
	Eje 10 Objetivo 5	Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

El objetivo de este Programa desde la perspectiva de género es favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y promover las condiciones para que, mejorando su formación y capacitación, adquiera una mayor participación y se reduzca así la brecha de género.

Por Resolución de 25 de abril, en 2007, se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como órgano colegiado con la finalidad de disponer de un conocimiento real de la situación de las mujeres en los mismos y formular recomendaciones e intervenciones en materia de igualdad de género.

Por otra parte, el Cuerpo Nacional de Policía, en coordinación con la Guardia Civil, y dentro del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la violencia de género, elevaron propuestas sobre criterios comunes y homogéneos para la formación de los Cuerpos de Seguridad en los ámbitos de las políticas de igualdad y en violencia sobre la mujer.

Identificación de realizaciones previstas.

Las actuaciones previstas para 2014 consisten en profundizar su capacitación a través de cursos de especialización y formación tanto para el nuevo alumnado como para los funcionarios adscritos a las unidades policiales.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnostico)

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2013 el porcentaje de mujeres en la "División de Formación y Perfeccionamiento" que se ocupa de la gestión de este programa es del 22% según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	5	5		0,00
Comisario	5	5		0,00
Facultativo	2	1	1	50,00
Inspector jefe	93	83	10	10,75
Inspector	96	74	22	22,92
Técnico	4	1	3	75,00
Subinspector	42	36	6	14,29
Oficial de policía	50	39	11	22,00
Policía	163	126	37	22,70
Alumno Escala ejecutiva	84	53	31	36,90
Alumno Escala básica.	215	169	46	21,40
Total	759	592	167	22,00

El cuadro siguiente muestra que, a 31 de enero de 2013 en la Escuela Nacional de Policía, el alumnado estaba constituido por 188 mujeres (24,77%) y 571 hombres (75,23%).

Escuela Nacional de Policía (Ávila)

Alumnado	Total	Hombres	Mujeres	% de mujeres
Escala ejecutiva	119	69	50	42,02
Escala básica	640	502	138	21,56
Total	759	571	188	24,77

Indicadores de valoración del impacto de género

- Porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía.
- Porcentaje de la mujer en las Comisaría Generales, Divisiones y otros Órganos representativos.
- Porcentaje de ingreso de la mujer en la Escuela de Formación de Ávila.

Previsión de resultados

El porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía continuará aumentando, como consecuencia de que su participación en las cifras de ingreso supera a la actual de su participación en el Cuerpo.

PROGRAMA 131N: Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La principal finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

La Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil ha incorporado a sus Planes y Programas formativos la igualdad del género como materia docente prioritaria, en los distintos niveles formativos: acceso, promoción y actualización.

Se han incluido en los temarios de los procesos selectivos, contenidos relativos a violencia de género y en lo relativo a la enseñanza de perfeccionamiento, se trata obligatoriamente esta temática en las Jornadas de Actualización de conocimientos y acciones formativas de Unidad.

Es necesario señalar también los Cursos de especialización de Policía Judicial, de especialistas de mujer menor (EMUME) y actualización de conocimiento para el personal actualmente destinado en dichos equipos, así como la utilización de la plataforma de teleformación del Cuerpo.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
	Eje 10 Objetivo 5	Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

Al fin expuesto, se decretó la Orden DEF/115/2009, de 29 de enero, por la que se aprueban las bases generales por las que han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del correspondiente curso de capacitación para ascenso, fijando en su base sexta que las marcas a superar en las pruebas físicas serán distintas para mujeres y hombres, teniéndose en cuenta la edad de las aspirantes.

La base segunda recoge y amplía la protección a la maternidad. Contempla el aplazamiento de las pruebas físicas para las aspirantes que no pudieran realizarlas por embarazo, parto y posparto y permite mejorar la calificación de la prueba de conocimientos si inicialmente hubiese sido apta.

En el curso de capacitación, la norma cuarta extiende la protección de la maternidad al permitir cursar a distancia parte del curso si el embarazo, parto o postparto obliga a la ausencia temporal. Si la situación se prolonga y es necesaria la baja en el curso, se reserva la plaza, y se respetan los módulos ya superados y su ordenación será con los componentes del curso inicial.

La Resolución de 5 de abril de 2011, del entonces Director General de la Policía y de la Guardia Civil por la que se aprueba el Plan de Estudios del curso de capacitación para el ascenso a Cabo de la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, recoge en su punto octavo medidas para la protección de la maternidad, en desarrollo de la citada Orden DEF/115/2009, de 29 de enero.

Por su parte, la Orden PRE/600/2006, de 3 de marzo, reduce la estatura mínima de la mujer en los procesos de acceso a la escala de cabos y guardias.

Por otra parte, la Guardia Civil, en coordinación con el Cuerpo Nacional de Policía, y dentro del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la violencia de género, ha elevado propuestas sobre criterios comunes y homogéneos para la formación de los Cuerpos de Seguridad en los ámbitos de las políticas de igualdad y en violencia sobre la mujer.

Identificación de realizaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2014 se encuentran las siguientes:

- Profundizar en la formación del personal del Cuerpo en los conocimientos de las materias de igualdad e impacto de género.
- Continuar con la inclusión de acciones formativas sobre esta materia en el Plan Global de Formación.
- Actuaciones tendentes a incrementar progresivamente la proporción de mujeres, con respecto a hombres, que se incorporan a la Guardia Civil.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que número de solicitudes de ingreso en las escalas de cabo y guardias se ha ido incrementando con el paso de los años:

- En el año 2010 era de un 18,76%.
- En el año 2011 fue del 19,02%.
- En el año 2012 ha sido de un 19,10%.
- Y la previsión para el 2013 es de un 19,25%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, viene oscilando entre el 10,70% y el 12,00% y se espera un aumento progresivo en los próximos años hasta alcanzar un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.

Objetivos

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.

Indicadores:

- 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 al total de alumnado.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala superior, frente al total de alumnado.

Previsión de resultados

- 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:
 - o Instancias solicitud ingreso femeninas escala cabos y guardias: 19% del alumnado.
 - o Mujeres escala cabos y guardias: 11,20% del alumnado

- Mujeres escala superior:10,70% del alumnado.

PROGRAMA 131P: Derecho de asilo y apátridas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Interior.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las tareas encomendadas a la Dirección General de Política Interior se encuadran en los siguientes objetivos:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la protección internacional (solicitantes de asilo, refugiados, desplazados y apátridas).
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de asilo y apátridas.
- Mejora de la gestión de los flujos de solicitantes de protección internacional y del estatuto de apátridas que se presentan en territorio español.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria	7.1.e)	Protección a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores a sufrir persecución por motivos de género.
PEIO 2008-2011	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social.
	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En este ámbito, la situación actual es la siguiente:

1. Solicitantes de protección internacional

AÑO 2012	SOLICITANTES DE PROT. INTERNACIONAL
Mujeres	807
Hombres	1.781
Total	2.588

2. Beneficiarios de protección internacional

AÑO 2012	ASILO	PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	TOTAL
Mujeres	90	117	207
Hombres	140	167	307
Total	230	284	514

Previsión de resultados

Si bien sólo un pequeño porcentaje de las mujeres a las que se ha concedido protección internacional lo ha sido por motivos de género (a menudo concurren más de un motivo), el objetivo es el de proporcionar protección a las mujeres por cualquiera de los motivos previstos en la Convención de Ginebra de 1951 sobre el estatuto de los refugiados y en la legislación de asilo, incluidos los de género, siempre que se reúnan los requisitos previstos en ella. En 2012, de los 90 estatutos concedidos a mujeres, 12 lo fueron por persecución de género.

PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Seguridad.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8 Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
		Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

Identificación de realizaciones previstas

Las acciones que componen el citado Programa son diversas (lucha contra terrorismo, el crimen organizado, la inmigración ilegal, etc.), pero destaca como una de las principales prioridades de actuación para la Secretaría de Estado de Seguridad la lucha contra la violencia de género.

En materia de violencia de género, las actuaciones van dirigidas a la mejora de la protección de las mujeres víctimas frente a sus maltratadores, favoreciendo la presentación de las correspondientes denuncias y poniendo en marcha el más amplio abanico de actuaciones asistenciales y de protección, a fin de evitar el desamparo.

Como respuesta a este problema se puso en marcha el proyecto denominado “Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género” (Sistema VdG), en el que se integran toda una serie de recursos operativos y asistenciales disponibles para articular medidas de protección policial efectiva y de asistencia a la mujer víctima de violencia de género.

Objetivos

El sistema desarrollado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Aglutinar bajo un único sistema a todas las instituciones que, en España, intervienen en la protección y seguridad de las víctimas de violencia de género (Fuerzas policiales, Jueces, Fiscales e Instituciones Penitenciarias, Servicios médicos y asistenciales).
- Integrar en una sola base de datos toda la información sobre las circunstancias que rodean a las víctimas, de tal forma que se pueda explotar y distribuir adecuadamente.
- Realizar “valoración del riesgo”, para predecir el nivel de riesgo de la víctima a sufrir una nueva agresión, adoptando las medidas de protección necesarias.
- Implantar un “Subsistema de Notificaciones Automatizadas”, que permita la reacción de las diferentes partes implicadas (incluida la víctima), de forma rápida y eficaz, para evitar agresiones.

El Sistema VdG tiene su origen normativo en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

El Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2006 estableció, junto al Plan Nacional de Prevención y Sensibilización, un conjunto de medidas urgentes agrupadas bajo el epígrafe “medidas de protección y seguridad a las víctimas”, con el fin de reforzar algunas medidas ya en marcha e implementar otras nuevas. Entre estas últimas surge el mencionado Sistema VdG.

El personal que puede tener acceso a dicho Sistema se normalizó mediante la Orden INT/1202/2011, de 04 de mayo, en la que se regulan los ficheros de datos de carácter personal del Ministerio del Interior, entre ellos el Sistema VdG.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el año 2007 la Secretaria de Estado de Seguridad inicia el desarrollo informático del Sistema VdG, que se fundamenta en una base de datos común para todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y demás instituciones del ámbito Central, Autonómico y Local, que participan en el conocimiento de los hechos, seguimiento y protección de las víctimas de violencia de género.

El 26 de julio de 2007 comenzaron a darse de alta los primeros usuarios del Cuerpo Nacional de la Policía y de la Guardia Civil, a partir de ese momento se puso en explotación el Sistema VdG en un entorno Web.

En el Sistema VdG coparticipan:

El Ministerio del Interior: la Dirección General de la Policía, la Dirección General de la Guardia Civil y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno para la violencia de género y Unidades Coordinación y Violencia sobre la Mujer.

El Ministerio de Justicia: Fiscales.

El Consejo General del Poder Judicial: Jueces.

Comunidades Autónomas: Policías Autonómicas (Policía Foral de Navarra integración total y Mossos parcial) e Instituciones Penitenciarias de Cataluña.

Ayuntamientos: 105 Cuerpos de Policías Locales.

A fecha 31 de diciembre del 2012 se encuentran dados de alta en el Sistema VdG 36.815 usuarios, con la siguiente distribución:

USUARIOS HABILITADOS EN EL SISTEMA VdG	
Guardia Civil	16.590
Cuerpo Nacional de Policía	12.892
Instituciones Penitenciarias	1.231
Instituciones Penitenciarias de Cataluña	70
Fiscalías	2.196
Juzgados	1.883
Unidades de Coordinación y Violencia sobre la Mujer	99
Mossos d'Esquadra	593
Policía Foral de Navarra	103
Policías Locales	1.158
TOTAL	36.815

A 31 de diciembre de 2012, el Sistema VdG gestionaba y hacía el seguimiento de 76.689 mujeres víctimas de violencia de género.

Especial mención merece el equipo de valoración de riesgo que está compuesto por especialistas de distintas Instituciones policiales y penitenciarias, con el respaldo científico de expertos de tres universidades (Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Barcelona e Instituto Andaluz Interuniversitario de Criminología de la Universidad de Málaga).

La valoración de riesgo consiste en cumplimentar unos formularios que permiten predecir el nivel de riesgo que tiene una víctima a sufrir una nueva agresión. Hay dos tipos de formularios:

- **Valoración policial de riesgo (VPR)** que se utiliza al conocer un hecho de violencia de género.
- **Valoración policial de evolución de riesgo (VPER)** que se emplea para realizar el adecuado seguimiento del avance del riesgo en el caso.

Desde julio de 2007 hasta el 31 de diciembre del 2012 se han realizado 1.104.263 valoraciones de riesgo (370.491 VPR y 733.772 VPER).

Otro de los objetivos que tiene la Secretaria de Estado de Seguridad es la difusión y divulgación de los trabajos que se vienen realizando en materia de violencia de género. Así, en los años 2009, 2010 y 2011 se promovió la organización de distintos eventos sobre la materia. Cabe destacar, en febrero de 2010, la celebración, en Madrid, de un Seminario Internacional sobre “Buenas prácticas policiales en prevención y protección de la mujer víctima de violencia de género” al que asistieron representantes de instituciones policiales de los diversos países que conforman la Unión Europea y de las organizaciones policiales internacionales de Interpol, Europol y Cepol.

En marzo de 2011, la celebración de una “Jornada sobre actuación y buenas prácticas policiales en materia de violencia de género”, que contó con ponencias de especialistas del Consejo General de Poder Judicial, Fiscalía de Violencia sobre la mujer, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Secretaria de Estado de Seguridad y ambas direcciones de las FCSE; entre sus asistentes se encontraban especialistas policiales en esta materia de ámbito nacional.

En el primer semestre de 2010, durante la Presidencia española de la Unión Europea, el Consejo de Ministros de Justicia e Interior (Consejo JAI), aprobó en Bruselas las “Conclusiones del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre la mejora de la prevención de la violencia contra las mujeres y de la atención a las víctimas de esa violencia en el marco de la actividad policial.” y el “Manual de la Unión Europea de buenas prácticas policiales para combatir la violencia contra las mujeres”. Dos iniciativas españolas del Ministerio del Interior.

Por último significar que, el 13 de diciembre de 2011, se aprobó la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la orden europea de protección. Iniciativa promovida por España durante su presidencia de la UE. El objetivo de la “Euroorden” es que cualquier medida de seguridad dictada por un Estado miembro para proteger a una persona amenazada, se ejecute también automáticamente en cualquier otro país de la UE al que la víctima se traslade.

Previsión de resultados

A fin de aumentar la probabilidad de éxito de las tareas asociadas al Sistema VdG y facilitar el trabajo de los agentes e instituciones involucradas, las actuaciones se centran en la mejora progresiva de los siguientes hitos:

- Desarrollar herramientas operativas y de inteligencia para la evaluación del riesgo de la víctima y para la prevención y protección de la víctima frente a su agresor.
- Mejorar el modelo de ‘Buenas Prácticas Policiales’ para la prevención de la violencia contra la mujer.
- Facilitar la formación y divulgación del Sistema VdG para continuar con la integración de las Policías Autonómicas y Locales, así como de los servicios sociales, asistenciales, médicos, etc. de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.
- Realizar las actuaciones necesarias para hacer el seguimiento y protección que precisen los hijos de mujeres víctimas de violencia de género.

PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Policía.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
	Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

El objetivo de este Programa desde la perspectiva de género es proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres, prestando especial atención a los aspectos relativos a la violencia de género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por Resolución de 25 de abril, en 2007, se creó el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como órgano colegiado con la finalidad de disponer de un conocimiento real de la situación de las mujeres en ambos Cuerpos y formular recomendaciones e intervenciones en materia de igualdad de género.

Identificación de realizaciones previstas.

Las actuaciones previstas para 2014 son las siguientes:

- Diseño de métodos y procedimientos basados en la necesidad de dar una mayor respuesta a las víctimas de violencia de género.
- Actuaciones tendentes a incrementar la incorporación de la mujer a todas las Unidades Policiales.
- Continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979, año en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo

Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2013 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de **12,82%** según se expone en el siguiente cuadro.

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	129	128	1	0,78
Comisario	290	281	9	3,10
Facultativo	98	79	19	19,39
Inspector jefe	1.824	1.725	99	5,43
Inspector	3.262	2.782	480	14,71
Técnico	97	63	34	35,05
Subinspector	5.026	4.557	469	9,33
Oficial de policía	6.496	5.653	843	12,98
Policía	48.340	41.941	6.399	13,24
Alumno Escala ejecutiva.	34	16	18	52,94
Alumno Escala básica	423	332	91	21,51
Total	66.019	57.557	8.462	12,82

En cuanto a los organismos centrales de la Dirección General de la Policía (Dirección General, Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones), la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:

PLANTILLA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Dirección General de la Policía	22	20	2	9,09
Dirección. Adjunta Operativa	2.023	1.788	235	11,62
Gabinete Técnico	75	49	26	34,67
Subdirección General RRHH	23	19	4	17,39
Subdirección General de Logística	10	9	1	10,00
División de Personal	305	221	84	27,54
División de. Formación y Perfeccionamiento	759	592	167	22,00
División. Económica y Técnica	1.274	1.148	126	9,89
Unidad Documentación de. Españoles	68	55	13	19,12
C.G. Seguridad Ciudadana	2.564	2.222	342	13,34
C.G. Extranjería y Fronteras	720	600	120	16,67
C.G. Policía. Judicial	763	580	183	23,98
C.G. Información	925	782	143	15,46
C.G. Policía Científica	291	191	100	34,36
Total	9.822	8.276	1.546	15,74

Uno de los objetivos prioritarios de este Centro Directivo va dirigido a mejorar la coordinación y la eficacia a la hora de prestar una protección efectiva a las **víctimas de violencia de género**. Para ello, están en funcionamiento las siguientes unidades policiales: Servicio de Atención a la Familia (**SAF**), Grupo de Menores (**GRUME**) y el Servicio de Atención a la Mujer (**SAM**). El número de efectivos que se dedican a esta protección, se expone en el siguiente cuadro.

UNIDADES SAF-GRUME-SAM (ENERO 2013)				
CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario Principal				
Comisario				
Inspector Jefe	10	10		
Inspector	114	70	44	38,60
Subinspector	61	44	17	27,87
Oficial de Policía	110	62	48	43,64
Policía	582	315	267	45,88
Total	877	501	376	42,87

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades están formado por **877 funcionarios**, de los cuales **376** son mujeres, lo que supone un **42,87%** de ocupación femenina.

Previsión de resultados

Se prevé continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios/as policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido del Programa pretende desarrollar las acciones necesarias para materializar la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en cuanto a la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades y garantía de la seguridad ciudadana.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
	Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

Son de aplicación a este programa los artículos 67 y 68 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, referidos expresamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por lo que se refiere al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), sería de aplicación fundamentalmente el eje 10 violencia de género, y en particular, los objetivos

4 (reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género), 5 (intensificar la formación y especialización de los profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género) y 6 (promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género).

La lucha contra la violencia de género ha sido una de los ejes fundamentales de la actuación de la Guardia Civil, desarrollándose un gran número de acciones e iniciativas en este campo, entre las que podemos destacar:

- Aprobación y publicación, en julio de 2008, por parte de la Dirección Adjunta Operativa, de una Norma Técnica en la que se aglutinan todas las directrices e instrucciones que afectan a las Unidades del Cuerpo en relación al seguimiento y actuación ante casos de violencia de género.
- Desarrollo del Protocolo, de junio de 2005, entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Órganos Judiciales, en el que se regula la acción concertada interinstitucional para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.
- Desarrollo de las acciones enmarcadas dentro del Protocolo de Actuación y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Colegios de Abogados ante la violencia de género, firmado en julio de 2007, con el objetivo de mejorar el servicio policial y las acciones legales y procesales, así como de posibles prestaciones y medidas sociales, dirigidas a las víctimas de la violencia de género.

Identificación de realizaciones previstas

En el momento actual se continúa en la línea señalada, tratando de materializar operativamente las acciones que se derivan de los planes diseñados. Además, hay que destacar que se está trabajando en el desarrollo e implantación de planes y actuaciones específicas en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAE) en el seno de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (a nivel provincial) y en un número creciente de Equipos Territoriales (a nivel comarcal).

La constitución de los PAE se efectúa mediante la especialización en esta materia de una o más personas pertenecientes a esas Unidades, que serán las encargados de garantizar que dichos órganos puedan atender de forma específica los casos más graves relacionados con la violencia de género y, también, de prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades Territoriales.

A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales relacionadas con este ámbito son notificadas a los PAE comarcales, al objeto de valorar su posible intervención. Al mismo tiempo, son los encargados de realizar un seguimiento de la problemática en su ámbito de responsabilidad.

Como complemento de este despliegue territorial existe, además, un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial), que realiza el análisis nacional de la casuística,

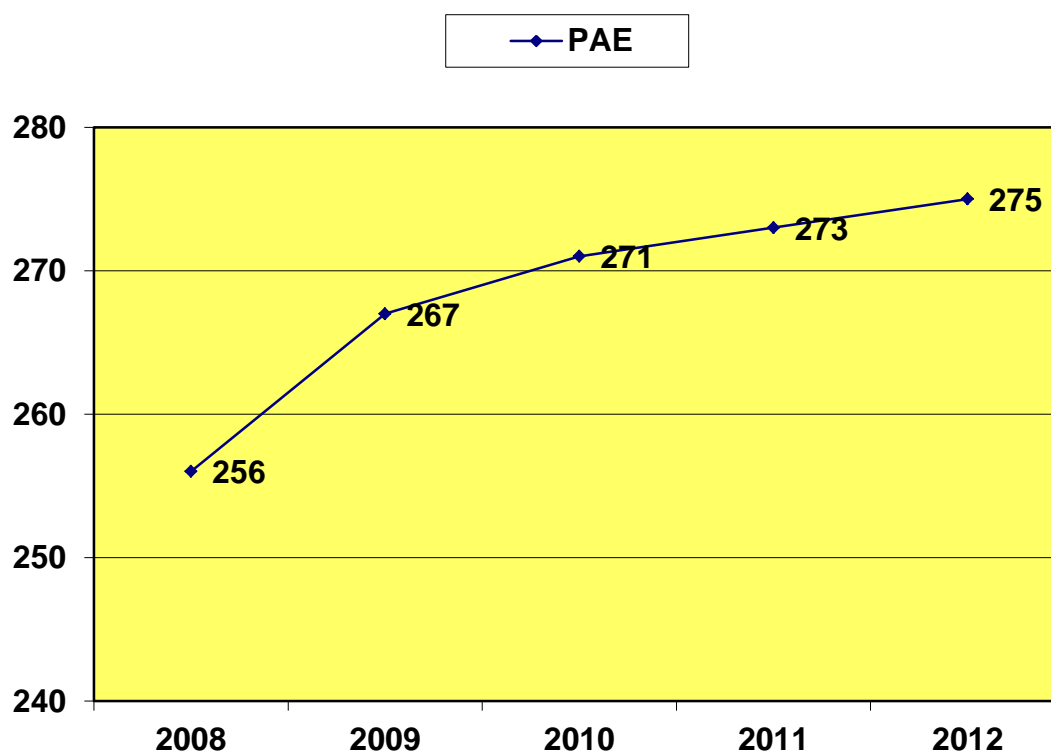
coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAE territoriales e imparte las directrices técnicas relacionadas con la formación de especialistas.

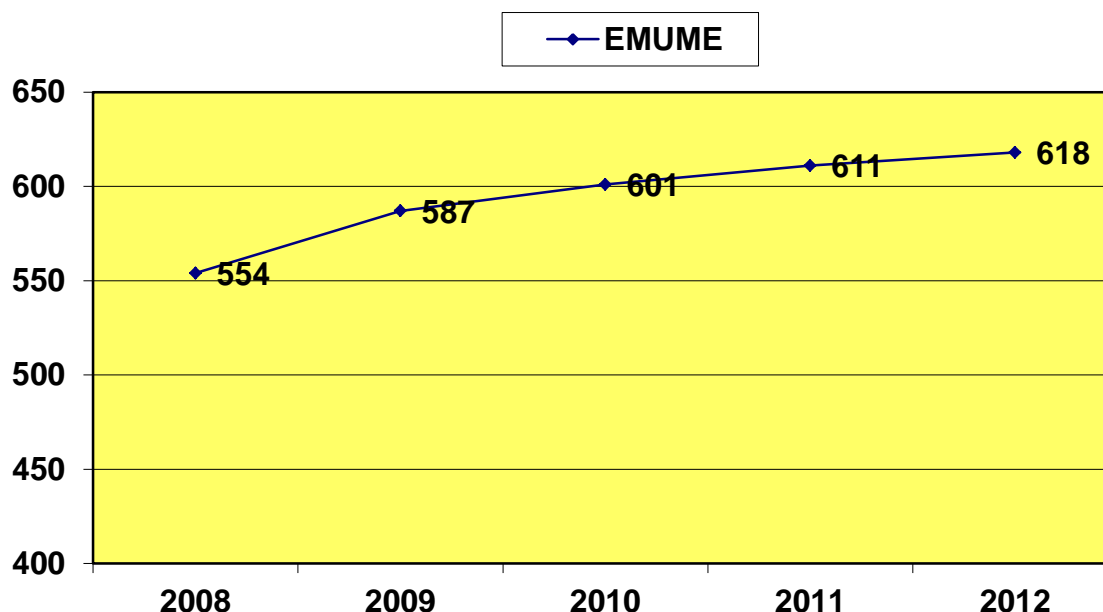
Previsión de resultados

A lo largo del 2014, se continuará en la línea de:

- Potenciar las unidades dedicadas específicamente a la lucha contra la violencia de género y a la atención a este tipo de víctimas.
- Realizar un esfuerzo en materia de formación, con el fin de ampliar el número de Especialistas y de Puntos de Atención Especializada.
- Continuar con la permanente actualización de los guardias civiles dedicados específicamente a esta labor.
- Evaluar el Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género (SVdG), con la colaboración de Gabinete de Coordinación y Estudios (GCE) de la SES y el Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad (ICFS) de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para validar el catálogo de medidas policiales de protección y valorar el grado de satisfacción de las víctimas con el sistema.

A fecha 31 de diciembre de 2012, la Red de Puntos de Atención Especializada, estaba compuesta por 275 PAE en los que desarrollan sus funciones 618 Especialistas Mujer-menor (EMUME), se adjuntan gráficos sobre evolución en el período 2006-2012.





PROGRAMA 133A: Centros e Instituciones Penitenciarias.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, establece, en cumplimiento del artículo 25.2 de la Constitución Española, que las Instituciones.

Penitenciarias tienen como fin primordial la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados. Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 30ª	Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ámbito Penitenciario (Junio de 2012).
PEIO 2008-2011	Eje 9 Objetivos 2 y 5	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Identificación de realizaciones previstas

En junio de 2012 se aprobó el **Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario**. El Programa 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.

Tiene como objetivos principales:

- Erradicar la violencia de género.
- Erradicar la discriminación de género en el ámbito penitenciario.

El Programa de Acciones de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario consta de acciones de prevención y sensibilización, acciones de protección y detección, acciones de asistencia integral, acciones específicas para los menores que permanecen con sus madres en los centros penitenciarios, y acciones de buenas prácticas y oportunidades de mejora.

La ejecución de este Programa de Acciones está diseñada en dos planos diferentes y complementarios de actuación:

a) En Servicios Centrales:

Cabe mencionar como acciones más destacadas:

- 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.
- Generalización en todos los centros penitenciarios del programa de intervención de violencia de género para los condenados por delitos de violencia de género y agresores. Este programa persigue la eliminación de cualquier tipo de conducta violenta dirigida hacia la pareja o futura pareja, así como la modificación de todo tipo de actitudes y creencias de tipo sexista. Además, se facilitarán mecanismos de control telemático para cualquier mujer (principalmente víctima de violencia de género) que pueda beneficiarse de programas comunitarios y compaginar su formación e inserción laboral con sus responsabilidades familiares. Asimismo, se creará una Guía de recursos sociales comunitarios de apoyo a las mujeres y se promoverá su conocimiento y difusión. Se prevé asimismo la continuidad de la intervención y aplicación de este programa a aquellos condenados a los que se les ha sustituido la pena privativa de libertad, con la condición de participar en el mismo e, igualmente, en los casos de sustitución de la pena de prisión por la de Trabajos en Beneficio de la Comunidad con la imposición añadida de participar en estos programas de reeducación.
- 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.

- La creación e implementación, en todo el territorio, de programas de tratamiento penitenciario para condenados por delitos de violencia de género y agresores en el ámbito familiar.
 - o Elaboración y desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras, así como las correcciones disciplinarias, y mejoren también las relaciones familiares. Así como favorecer la reintegración social a través de la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social, promoviendo cursos de habilidades sociales que incidan en la mejora de sus habilidades de trato, en su presentación, aspecto físico, es decir, crear conciencia de género para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, el conocimiento y las creencias sobre sus derechos y capacidades.
 - o Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos, realizando acuerdos/convenios con empresas u organismos públicos o privados, que posibiliten la continuidad de la actividad laboral tras la excarcelación, a través de iniciativas empresariales.
- Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y discapacitadas, elaborando protocolos de atención específica y realizando programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Confección de normas comunes de convivencia en las Unidades de Madres que faciliten el bienestar de los hijos menores que se encuentran con ellas durante el cumplimiento de su condena.

b) En Servicios Periféricos:

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados por los centros penitenciarios, donde se cuenta con la predisposición de los equipos directivos y profesionales que ponen a disposición una amplia oferta de actividades y, en particular, les corresponde:

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.
- Crear, bajo la responsabilidad de los equipos de tratamiento, un servicio de acogida y tutela con internas especialmente preparadas, con el fin de crear a su alrededor un entorno protector, servirles de guía en el conocimiento de la normativa, e influir positivamente en su integración en la vida del centro.

- Crear, asimismo, servicios de orientación laboral y profesional dirigidos especialmente a la configuración de itinerarios profesionales y especializados en el mercado laboral de mujeres y promoción de la participación de las mujeres internas en las acciones de capacitación profesional, contribuyendo a mejorar su inserción mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas culturales y deportivos en igualdad de condiciones que los hombres, y realizar programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras, o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, normativa, etc., tendente, no solo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el "Programa de acciones para la Igualdad".

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados.

La implantación de este Programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

261N Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda

451N Dirección y Servicios Generales de Fomento

467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

495A Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

PROGRAMA 261N: Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es desarrollar la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, a través de planes plurianuales de vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y, en su caso, entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado de arrendamientos, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos sectores que realmente las precisan, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
RD 233/2013	6.4 y anexo I	Sectores preferentes, definidos en la legislación específica, a efectos de reconocimiento de las ayudas del Plan 2013-2016: Mujeres víctimas de violencia de género. Familias numerosas.

Identificación de realizaciones previstas

- Facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para el alquiler y la rehabilitación de viviendas, y el mantenimiento de subsidiación de préstamos convenidos para la compra de vivienda.
- Acotar las ayudas a los fines que se consideren prioritarios y de imprescindible atención, incentivando al sector privado para que en términos de sostenibilidad y competitividad, y con soluciones y líneas de ayuda innovadoras, puedan reactivar el sector de la construcción a través de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas y contribuir a la creación de un mercado de alquiler más amplio.
- Fomentar el alquiler frente a la propiedad impulsando un cambio de modelo que equilibre ambas formas de acceso a la vivienda y que, a su vez, propicie la movilidad que reclama la necesaria reactivación del mercado laboral.
- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.
- Las ayudas al alquiler se han diseñado para que sean más equitativas y lleguen a quienes realmente las precisan, sin excluir a priori por su edad u otra circunstancia a nadie que lo necesite. Se otorgan en función de la renta considerando la unidad de

convivencia, no de los individuos y se limita la cuantía de los alquileres que se financian evitando la subvención de alquileres elevados.

Las actuaciones que se realicen en 2014 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de esos objetivos, seguirán contemplando la especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y a familias numerosas. Asimismo, respetarán el principio de igualdad de trato y no discriminación a las personas de otros colectivos raciales y étnicos (las mujeres de este tipo de colectivos son un grupo especialmente vulnerable porque mayoritariamente están influenciadas por el contexto sociocultural de sus países de origen con roles muy marcados por su dependencia del varón).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Existen determinados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres al frente de una familia monoparental, u otros colectivos raciales o étnicos. Sin embargo, al no disponer de estadísticas desagregadas por sexo en cuanto a las ayudas adjudicadas, no es posible realizar un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos objetivos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden potenciarse y tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

Si bien, puede servir de orientación el dato de que en el caso de la Renta Básica, el 57% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

Previsión de resultados

El carácter preferente de las víctimas de violencia de género determina que las ayudas que se financian en este programa tengan impacto de género positivo a su favor, a pesar de no poder cuantificarlo.

PROGRAMA 451N: Dirección y Servicios Generales de Fomento.

CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Inspección de obras y servicios.
- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial. Es en este paquete de actuaciones en el que más claramente se centran las susceptibles de análisis bajo la perspectiva de género puesto que incluyen la formación de personal y las ayudas sociales.
- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.

- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios y usuarias, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Tít. II Cap I	Principios generales de las Políticas de Igualdad.
	Tít. V	El principio de igualdad en el empleo público.
	Tít. VIII Art 77	Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2. Participación en los puestos de representación y dirección de la Admón. Pública.
		Objetivo 4. Participación de las mujeres en las empresas.
		Objetivo 7. Implementación de las Unidades de Igualdad en el Ministerio.
	Eje 3	Objetivos 2 y 3. Fomento de la corresponsabilidad.

Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N, financiará las siguientes actuaciones:

- El fomento del establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco del Acuerdo de la Mesa General de Negociación publicado por Orden Ministerial APU/3902/2005 de 15 de diciembre de 2005.
- El impulso a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- El impulso a la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.
- El cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- El desarrollo de acciones positivas en las actividades de formación, como la reserva del 40% de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos.
- La preferencia en la adjudicación de cursos de formación, a las mujeres que se han incorporado tras un permiso de maternidad, durante un año.

- La inclusión en los cursos de formación, de promoción interna, de contenidos de igualdad de género.
- La celebración de jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género.
- El fomento de las acciones positivas de sensibilización y formación sobre el alcance y significado del principio de igualdad al personal del Departamento, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- La participación activa de la Unidad de Igualdad en los foros de discusión y debate, reuniones y eventos para los que sea convocada desde la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y otras instituciones.
- La continuación de las Ayudas Sociales para: cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los comprendidos entre 3 y 12 años, para afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social facilitará la conciliación entre la vida familiar y laboral así como la corresponsabilidad familiar.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos objetivos de los que se dispone son del año 2013 y pueden servir para tener una idea de la situación actual:

- Celebración de una jornada de 5 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, en modalidad *online*.
- En los cursos que, con base en las ofertas de empleo público para los años 2012 y 2013, se realizan en modalidad *online* para la preparación de los empleados públicos del Ministerio de Fomento de cara a los diversos procesos de promoción interna, se contempla la realización de un módulo sobre igualdad de género (Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Políticas contra la Violencia de Género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Discapacidad y Dependencia).

En relación con los datos del profesorado que imparte los cursos de formación se buscará recuperar la paridad. Los datos de los cursos celebrados en el primer semestre de 2013 son de un 80 % hombres y un 20 % mujeres.

En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 23,66%.

Previsión de resultados

No es posible cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, pero su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

PROGRAMA 467G: Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información.
CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información poniendo la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas.
- La implantación de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas.
- La puesta a disposición de herramientas electrónicas y los trámites con los ciudadanos en la Sede Electrónica de Fomento.
- La potenciación del portal de Fomento como vehículo de comunicación con la sociedad, ciudadanos y empresas.

En el marco de aplicación interna, siguiendo la línea marcada por el “Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética” y la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad 2010-2013, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Sociedad de la Información.
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación Económica.

Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres serán entre otras:

- Mantener y mejorar en la Intranet corporativa, la sección de contenidos en materia de Igualdad que permita difundir documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- Estudiar y seleccionar una herramienta que permita recabar opiniones del personal del Departamento desde la perspectiva de género.

- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en los datos de los portales Web e Intranet.
- Continuar con la línea de trabajo trazada desde la entrada en vigor de la Ley 11/2007, aumentando el número de procedimientos administrativos que podrán ser tramitados por vía telemática, lo que redundaría en una gestión más eficaz del tiempo. Esto resultaría muy beneficioso para las empresas pequeñas con pocos medios, modelo empresarial en el que se encuentran la mayoría de las creadas por mujeres.
- Promover el uso de tecnología necesaria para facilitar al personal del Departamento, el desarrollo de tareas de carácter imprevisto, de manera no presencial.
- Promover a las mujeres como profesorado de los cursos de informática para reforzar el estereotipo positivo de género siempre que exista igualdad en la preparación técnica y docente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Un ámbito esencial para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es el de la innovación tecnológica, donde hay pocas mujeres y la mayoría en puestos subordinados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2012 en España, el 69,8% de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet en los últimos tres meses (un 72,4% de varones y un 67,2% de mujeres). Estos porcentajes se han elevado en los últimos años y el valor de la brecha de género ha pasado de 7,2 puntos en el año 2009 a 5,2 puntos en el año 2012, lo cual indica que se va en la buena dirección.

Los jóvenes entre 16 y 24 años son los que más utilizan Internet. En este grupo, han utilizado Internet en los últimos tres meses el 97,7% de las mujeres y el 94,8% de los varones. En el grupo de 25 a 34 años un 89,2% de varones y un 88,4% de mujeres han utilizado Internet. Al aumentar la edad desciende el uso de Internet tanto en varones como en mujeres.

Los valores más altos de la brecha de género en el año 2012 en España, corresponden a edades avanzadas, con 9,6 puntos en el tramo de edad de 55 a 64 años y 9,3 puntos en el tramo de 65 a 74 años.

Si comparamos las cifras de España con las de la UE-27 se observa que los porcentajes de utilización de Internet en los últimos tres meses son inferiores a los de la media de la UE-27 tanto en varones (75%) como en mujeres (71%). Y el valor de la brecha de género es de 5 puntos porcentuales en España y de 4 puntos en la UE-27.

Aunque los datos son alentadores sigue existiendo una brecha digital de género debido, en gran parte, a la existencia de otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías. Por ejemplo, el disponer de menos tiempo por la doble jornada, las tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños que se establecen en la escuela primaria y en el hogar, con juegos de ordenador para varones dirigidos a explorar el mundo y a niñas para cuidar de los demás, o los estereotipos de los medios de comunicación contribuyen a mantener la idea de que las mujeres son poco hábiles con la tecnología.

En cuanto al uso por parte de las mujeres de las redes sociales, en contra de lo que ocurre con la utilización general de Internet, los datos resultan más positivos, rozándose en

España la paridad incluso dándose en los sectores más jóvenes una ligera mayoría de mujeres.

Previsión de resultados

Por las propias características de las actuaciones, no es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una gestión del tiempo libre más eficaz, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

PROGRAMA 495A: Desarrollo y aplicación de la información geográfica española.

CENTRO GESTOR: Instituto Geográfico Nacional y Centro Nacional de Información Geográfica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Plan de I+D+i en ciencias de la Tierra y el espacio y de vigilancia y alerta sísmica y volcánica.
- Producción, actualización y mejora de la información geográfica y la cartografía oficial.
- Gestión de la infraestructura de Información Geográfica de España, asegurando la normalización y difusión de la Información Geográfica oficial y los servicios basados en ella.
- Coordinación de la actuación pública en el ámbito de la información geográfica a través de los mecanismos previstos en el Consejo Superior Geográfico y el Sistema Geográfico Nacional.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+i.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacan las medidas en materia de igualdad consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Dar preferencia a la mujer sobre el hombre en caso de igualdad de puntuación entre las candidaturas concurrentes a las becas convocadas en cada campo de conocimiento. Esta prioridad se plantea en las dos fases del procedimiento de selección: valoración de mérito y entrevista.
- 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.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

BECAS ADJUDICADAS A TITULADOS SUPERIORES		
Año convocatoria	Hombres	Mujeres
2007	3	7
2009	6	11
2010	5	12
2011	9	11

Aunque en 2012 no hubo convocatoria, en la actualidad permanecen vigentes 32 becas de 2009 y 2011 que corresponden a 18 mujeres y 14 hombres. Se estima que en 2014 pueda abrirse una nueva convocatoria, el número de las becas estará en función de las disponibilidades presupuestarias.

En el personal funcionario del Instituto Geográfico Nacional (IGN), el porcentaje de mujeres es del 32,69%, sobre un total de 260, disminuyendo según se aumenta el nivel administrativo, desde un 78,57%, en el grupo C2, al 26,19 %, en el grupo A1.

En el personal laboral el porcentaje de mujeres es de un 45%.

En cuanto al personal funcionario del Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG) el porcentaje de mujeres es del 56%, observándose también mucha menor presencia femenina en los grupos altos. La proporción de mujeres en el personal laboral de este Centro es del 56,25%.

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales y de informática, se observa una la tendencia del aumento de mujeres, tanto en las solicitudes como en la asistencia.

Previsión de resultados

No es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones tendentes a cumplir los objetivos de igualar a las mujeres y hombres en el conocimiento, pero sí se espera que se mantenga la tendencia observada en los últimos años.

SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

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

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

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades S. G. de Promoción Exterior Educativa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

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 y profesoras visitantes en EE. UU. y Canadá.
- Secciones en Institutos Bilingües.
- Intercambio de alumnas y alumnos con Alemania.

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, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo y la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

3) El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras se inscribe dentro de las actividades encuadradas en el Programa de gasto 144A 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación.

Identificación de realizaciones 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 del impacto de género, los datos correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144A son los siguientes:

De un total de 960 auxiliares españoles de conversación, seleccionados para diversos países, 370 son hombres y 590 son mujeres.

En cuanto al programa de Profesorado de Institutos Bilingües en países del centro y este de Europa y Rusia, de 134 seleccionados, 58 son mujeres y 76 hombres.

El programa de Profesorado *Visitantes en Estados Unidos y Canadá* ha seleccionado un total de 1.135 profesores, de los cuales 342 son hombres y 793 son mujeres.

Por último, de un total de 3.955 auxiliares de conversación extranjeros en España seleccionados, 2.479 son mujeres y 1.476 hombres.

Previsión de resultados

Se pretende buscar un equilibrio entre el profesorado y el resto del personal docente con el fin de conseguir la paridad entre los sexos.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.
CENTRO GESTOR: D.G. de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

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 Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), Subdirección General adscrita a la DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, tiene encomendadas las siguientes funciones en el exterior, en relación con el Patrimonio Cultural:

- Conservación y restauración de bienes culturales del Estado en el exterior y de bienes inmuebles que forman parte del patrimonio del Estado y están adscritos al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Prestación de asistencia técnica e intercambio de experiencias en materia de conservación y restauración con otras instituciones especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural y, en especial, con las de Iberoamérica, Filipinas y Países Árabes.
- Promoción de la investigación arqueológica en el exterior por parte de equipos de investigadores de la Secretaría de Estado de Cultura, de las universidades españolas y del Centro de Investigación.
- Participación en los trabajos de las organizaciones internacionales especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural.
- Durante el ejercicio de 2014 está previsto continuar con las siguientes actuaciones:
 - Conservación y restauración de bienes culturales en el exterior.
 - Asistencia técnica e intercambio de experiencias. El IPCE tiene previsto continuar su programa de asistencia técnica a las instituciones iberoamericanas que solicitan algún tipo de asesoría en relación con la conservación y restauración de bienes muebles e inmuebles a través de las Comisiones Mixtas de Cooperación Cultural.
 - Promoción de la investigación arqueológica en el exterior. El IPCE publicará nuevamente en 2014 la convocatoria de ayudas para las excavaciones arqueológicas en el exterior.
 - Participación en los trabajos de las organizaciones internacionales especializadas en la conservación y restauración de bienes culturales y, de forma especial, en las que se ocupan de la conservación y restauración. En este sentido, se señalan a continuación las actividades más relevantes de estas organizaciones en relación con los planes de trabajo y misiones encomendadas al Instituto.
 - UNESCO: Participación en los trabajos del Comité del Patrimonio Mundial.

- Consejo de Europa: Seguimiento de los trabajos del Comité Director de Cultura, Paisaje y Patrimonio Cultural.
- ICCROM: La participación del IPCE en los trabajos de esta organización, especializada en la restauración y conservación, reviste especial importancia, por cuanto es el foro adecuado para debatir sobre problemas prácticos y para establecer criterios científicos sobre las intervenciones en el patrimonio.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.
	54	Designación de representantes de la AGE.

Identificación de realizaciones previstas

A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta en principio un impacto directo en materia de género, sí puede, sin duda, dar lugar a actuaciones concretas 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.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Se prevé mantener la paridad en relación a la participación femenina en organismos e instituciones internacionales, así como promover la composición paritaria del órgano de evaluación del Programa de Ayudas para Proyectos Arqueológicos en el Exterior.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el Exterior.
CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de actuación del Consejo Superior de Deportes a través de este programa, son tres:

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Apoyar la actividad federativa exterior.
- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales.

La finalidad que se persigue es promocionar la participación de equipos deportivos nacionales en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados, así como tener representantes activos/as en diversos organismos deportivos internacionales.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	29	Deportes.
	2.1	Política española de cooperación para el desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación.
	Eje 11	Política exterior y cooperación para el desarrollo.

Identificación de las realizaciones previstas

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Facilitar la participación de equipos deportivos nacionales escolares y universitarios en competiciones de carácter internacional. Con este programa se gestiona la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF) y la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU), entidades de las que España es miembro a través del CSD.
- Se prevé participar en las siguientes competiciones:
 - o Deporte Escolar. Campeonatos del Mundo ISF de Esquí, Campo a Través y Voleibol.
 - o Deporte Universitario. Campeonatos del Mundo Universitarios (FISU) de Fútbol Sala y Bádminton.

- Apoyar la actividad federativa exterior.

Se persigue promocionar la participación de equipos deportivos nacionales, a través de las Federaciones deportivas españolas, en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados.

Aunque se prevé una participación en múltiples competiciones internacionales por parte de las 66 Federaciones deportivas españolas, no es posible hacer una concreción de aquellas que finalmente serán susceptibles de recibir las ayudas de este programa y, por tanto, valorar el impacto en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales:

Durante el 2014 está previsto asistir a numerosas reuniones de ámbito internacional sobre el deporte (Consejo de Europa, Unión Europea, Asociación Internacional de Información Deportiva (IASI), Federación Internacional del Deporte Escolar (ISF), Federación Internacional del Deporte Universitario (FISU), Asociación Europea de Deporte Universitario (EUSA), Consejo Iberoamericano del Deporte, etc.), serán diferentes representantes los que asistirán a las mismas en función de las organizaciones convocantes, ámbito de trabajo y representación obtenida en los diferentes órganos colegiados de las mismas.

Específicamente, se prevé impulsar la colaboración en la Red Iberoamericana Mujer y Deporte, desarrollando actuaciones en materia de formación, sensibilización y visibilización, comunicación y autoevaluación. También se prevé asistir a la 6ª Conferencia Mundial del IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

*Deporte **escolar internacional**:*

Situación de partida en 2012:

- Participación deportistas: 39 chicos / 39 chicas (50%-50%).
- Participación cuerpo técnico: 22 varones / 12 mujeres (64,7%-35,3%).

Situación de partida en 2013 (datos provisionales):

- Participación deportistas: 25 chicos / 34 chicas (42,4%-57,6%).
- Participación cuerpo técnico: 12 varones / 7 mujeres (63,2%-36,8%).

*Deporte **universitario internacional**:*

Situación de partida en 2012:

- Participación deportistas: 91 varones / 70 mujeres (56,5%-43,5%).
- Participación cuerpo técnico: 33 varones / 15 mujeres (68,7%-31,3%).

Situación de partida en 2013 (datos provisionales):

- Participación deportistas: 31 varones / 47 mujeres (39,7%-60,3%).
- Participación cuerpo técnico: 25 varones / 4 mujeres (86,2%-13,8%).

Previsión de resultados

Deporte *escolar internacional* 2014:

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas en el 50%.
- Promocionar la participación femenina en el cuerpo técnico buscando el 40%.

Deporte *universitario internacional* 2014:

- Participaciones deportistas: 50% chicas.
- Participación cuerpo técnico: 33% de mujeres.

PROGRAMA 321M: Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos.
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	16	Nombramientos realizados por los poderes públicos.
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.

	19	Informes de impacto de género.
	51-64	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.
	77	Unidades de igualdad.
	Disp. Ad. 1ª	Presencia o composición equilibrada.
PEIO 2008-2011	Eje 1. Objetivo 2	Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en la AGE.
	Eje 1. Objetivo 7	Implementar las unidades de igualdad en los ministerios.
	Eje 3	Educación.
Plan Gral. de Publicaciones de la AGE	10.4	Promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
Estatuto Básico Empleado Público. Ley 2/2007 (BOE 13 abril).		
III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la AGE. Res. D.G. Trabajo 3 nov. 2009 (BOE del 12).		
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos. Res. S.E. Función Pública 20 mayo 2011 (BOE 1 junio).		

Identificación de realizaciones 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

Todas las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen siempre 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.

Formación

En el Plan de Formación del Departamento para 2014 se proyecta incluir 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).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Semestralmente el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia para su remisión a la Dirección General de la Función Pública. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y la igualdad de género y de oportunidades son unos de los

principios rectores del Calendario Laboral del Ministerio, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público.

Acción Social

En el Plan de Acción Social de 2014 se proyecta mantener las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destinadas a los hijos y las hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se proyecta mantener las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones previstas para 2014 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

Actuaciones Diálogo Social

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

Contratos de vigilancia de la salud y de idiomas

En los pliegos que rigen los contratos de vigilancia de la salud y de idiomas que realiza la Subdirección General de Personal, se especifica que, en la ejecución de las correspondientes prestaciones, deberá ser considerado el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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.

Finalmente, y dentro del ámbito de gestión de la Secretaria General Técnica, las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Atención e información a la ciudadanía.
- Elaboración de estadísticas.
- Publicaciones.
- Becas para la formación de especialistas en documentación e informática en materia educativa.
- Inversiones asociadas al funcionamiento de la Biblioteca del Ministerio.
- Producción normativa.

Por su parte, y según el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, las funciones atribuidas a la Subdirección General de Publicaciones y Documentación son las siguientes:

- Propuesta del programa editorial del Departamento, así como la realización y edición de compilaciones, publicaciones y otros materiales del Departamento.
- Organización y dirección de la Biblioteca del Departamento.

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 Secretaria General Técnica para asegurar la inclusión sistemática de la variable del sexo en las mismas.
- Publicaciones: promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres en las ediciones y publicaciones del Departamento.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han recopilado los datos de efectivos del Ministerio desagregados por sexo a solicitud de la Dirección General de Función Pública, con motivo del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Esto supone un importante punto de partida para trabajar en el estudio de la situación real de mujeres y hombres en el Departamento y, en su caso, adoptar medidas correctoras para acometer las posibles desigualdades.

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el área de Publicaciones, hay que destacar que, desde el año 2001, se edita la Colección Mujeres en la Educación que cuenta con doce números en los que se hace referencia específica al necesario análisis de la incidencia de los servicios de orientación educativa en la prevención de la violencia, la importancia de conocer y difundir los datos sobre la presencia de las mujeres en la educación y el hecho de que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento que favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

En cuanto a la Biblioteca del Departamento, existe un punto de acceso directo desde la página principal de la Web denominado "Obras de Interés", dentro del cual, como uno de los temas destacados, se encuentra la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre igualdad de género es de 250.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

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.

PROGRAMA 321M: Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría-Oficina de Atención al Ciudadano (OAC).

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Oficina de Atención al Ciudadano (OAC) tiene encomendadas las funciones siguientes:

- La organización y gestión de las oficinas de registro del Departamento.
- La planificación y gestión de la información administrativa a través de los Centros de Información al Ciudadano (CIC) y de los servicios telemáticos desarrollados a tal fin.
- La dirección, supervisión y coordinación de los contenidos digitales de la página web y de la sede electrónica del Departamento.
- La coordinación de las cuentas institucionales del Departamento en las redes sociales.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos.
	51 a 64	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Identificación de realizaciones previstas

En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de sus objetivos, la OAC integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. Esto afecta al acceso a la información, al acceso a las oficinas de atención al ciudadano y a las comunicaciones que se mantienen con la ciudadanía por vía telemática, telefónica, presencial y postal, a través de las oficinas del registro, de la página web y de las redes sociales institucionales.

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 de la Oficina en su relación con la ciudadanía. Tampoco se ha recibido ninguna queja ni sugerencia en este aspecto.

En las encuestas de satisfacción de los usuarios y usuarias de los servicios de atención al ciudadano que lleva a cabo periódicamente esta Oficina, se cuenta con la oportuna desagregación de los datos por sexo. Del análisis de estas encuestas

tampoco se desprende ningún dato relevante con relación a estos aspectos de igualdad entre hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Continuar las actuaciones de la Oficina 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, etc.

PROGRAMA 321N: Formación permanente del profesorado de Educación.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa presupuestario 321N, de acuerdo con el artículo 102 de la LOE, atiende la organización de programas de formación permanente del profesorado de carácter estatal, dirigidos a profesores de todas las enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas de los servicios centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como las concertadas mediante convenios específicos de cooperación con universidades y otras entidades e instituciones y las incluidas en las convocatorias de ayudas económicas a instituciones sin ánimo de lucro y al profesorado.

El órgano gestor de este programa presupuestario es el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEFP), el cual puede considerarse como una unidad generadora de conocimiento sobre educación, al servicio del sistema educativo español a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	24	Atención a la igualdad en el currículo de todas las etapas educativas; eliminación del sexismo de materiales didácticos y libros de texto; integración del principio de igualdad en la formación del profesorado; promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; cooperación con el resto de Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas; establecimiento de medidas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia.
PEIO 2008-2011	Eje 4: Objetivos 1,3, 4, 7, 8, 11 y 13	1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro. 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.

		<p>7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas adaptadas a cada tramo educativo, sobre el significado y el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.</p> <p>11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.</p> <p>13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.</p>
LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	6 y 7	Garantizar la eliminación del sexismo de materiales educativos e incluir en la formación permanente del profesorado formación específica en materia de igualdad.

Identificación de realizaciones previstas

Las áreas competenciales del INTEFP poseen una fuerte interrelación entre ellas, mediante la secuencia: investigación educativa, trasferencia de resultados vía innovación y diseminación del conocimiento mediante la formación del profesorado.

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEFP (Art. 6.1, párrafos r), s), t) y u) del RD 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (BOE del 28), las siguientes funciones:

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.
- La elaboración y difusión de materiales en soporte digital y audiovisual de todas las áreas de conocimiento, con el fin de que las tecnologías de la información y la comunicación sean un instrumento ordinario de trabajo en el aula para el profesorado de las distintas etapas educativas.
- La realización de programas de formación específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el ámbito de la aplicación en el aula de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- El mantenimiento del Portal de recursos educativos del Departamento y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

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:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a: tasas de abandono escolar, rendimiento, participación en los cargos de representación del sistema educativo, trayectoria escolar de determinados grupos étnicos minoritarios.
- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Aumentar la oferta formativa.
- Favorecer la difusión y el intercambio de buenas prácticas.
- Revisar y hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos (informes, memorias, estudios e investigaciones).

Previsión de resultados

La previsión de resultados se concreta en una mayor motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. En facilitar la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y en propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico.

PROGRAMA 322B: Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

CENTRO GESTOR: DG de Formación Profesional, DG de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La universalidad del derecho a la educación recogido en el Artículo 27 de la Constitución Española y, a su vez, la vocación de universalidad de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como el cumplimiento del artículo 24.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, modificada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género, y el programa económico en el que están incluidos los presupuestos del Instituto Nacional de las Cualificaciones, son las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se dirige a toda la población.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	24 y 42	Integración del principio de igualdad en la educación. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
PEIO 2008-2011	Ejes 2 y 4	Participación económica. Educación.

Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos de la normas que regulan las cualificaciones se inscriben en el tratamiento trasversal de la igualdad de oportunidades y de forma directa se vinculan con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En especial, las actuaciones contenidas en el artículo 24, y de manera específica: “La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres”.

Por su parte, el artículo 42 de la citada Ley Orgánica, en relación con los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, establece lo siguiente:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.

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

De igual manera los objetivos se relacionan con los objetivos establecidos en los ejes 2 y 4 del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011), referidos respectivamente a la “Participación Económica” y la “Educación”.

Para todo ello las normas y sus anexos se diseñan teniendo en cuenta el principio de igualdad, proclamado en el artículo 14 de la Constitución, y el artículo 27 de la misma que reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la educación.

Este principio de igualdad se recoge en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como uno de los principios básicos por los que se rige el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: “El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional”.

Todo ello hay que entenderlo teniendo en cuenta que “la oferta de formación sostenida con fondos públicos favorecerá la formación a lo largo de la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales”, tal y como establece el apartado 2 del artículo 1 de la Ley Orgánica 5/2002.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las cualificaciones en general hacen referencia a puestos de trabajo y ocupaciones desempeñados, según la LO 5/2002, por mujeres y hombres. La aplicación de las mismas favorecerá la ejecución de políticas activas que permita hacer efectivo el principio de igualdad. Esta opción se plasma en su proyección en los diversos ámbitos de la realidad social y cultural.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como puedan ser las mujeres con discapacidad.

Previsión de resultados

Se prevé que las normas proyectadas, a través de la formación que se diseñe en el futuro próximo, derivada de las cualificaciones, y de la sensibilización de las y los profesionales implicados, provoquen los siguientes resultados:

- El incremento del número de mujeres que decidan trabajar en los sectores y en las profesiones a los que las cualificaciones hacen referencia.
- El incremento del número de mujeres que accedan a la formación profesional vinculada con estas cualificaciones.
- Un incremento del número de mujeres que formen parte del personal docente de los cursos de formación que se oferten relacionados con estas actividades.
- El aumento del número de mujeres que se beneficien directamente de los resultados de la formación basada en estas cualificaciones y su consecuente inserción en el mundo laboral con los beneficios que ello reporta.
- Mayor visibilidad de la mujer en las esferas de mayor responsabilidad y normalización en la equiparación efectiva entre mujeres y hombres.
- Empoderamiento de las mujeres por acciones positivas consecuentes de la vinculación de la formación con estas cualificaciones.

PROGRAMA 322B: Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

CENTRO GESTOR: 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.

- La elaboración de los currículos correspondientes a los títulos de Formación Profesional aplicables al ámbito de gestión del Ministerio.
- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español, realizando la gestión de estos expedientes atendiendo a la regulación propia y a lo establecido en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- La elaboración de la oferta formativa aplicable al territorio de gestión del departamento en materia de formación profesional y de los programas de cualificación profesional inicial.
- La información, asesoramiento y diseño de estrategias en materia de orientación y formación profesional, y la elaboración y ejecución de planes para la mejora y promoción de la formación profesional, así como medidas que promuevan las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, realizándose a través de, entre otros medios, el portal **TodoFP** y la participación en las diferentes competiciones de Formación Profesional (**Skills**) que se celebran a nivel nacional, europeo y mundial.
- La coordinación de la elaboración de materiales correspondientes a la oferta formativa a través de la plataforma de enseñanza a distancia, así como la coordinación de información referente a las ofertas de todas las Comunidades Autónomas, y el *hosting* de aquellas Comunidades que así lo han solicitado.
- La ordenación e impulso de las relaciones internacionales en materia de formación y orientación profesional, la participación y colaboración en estas materias en el ámbito europeo, así como la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo.
- El impulso a la innovación y calidad en Formación Profesional mediante la convocatoria de ayudas específicas destinadas a proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, y de la Ley Orgánica 4/2011, complementaria a la de economía sostenible.
- La puesta en práctica del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las experiencia laboral, y vías no formales de formación, a que hace referencia el Real Decreto 1224/2009, incluyendo la formación de personas orientadoras, evaluadoras y asesoras.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23, 24 y 25	La educación para la igualdad de mujeres y hombres. Integración del principio de igualdad en la política de educación. La igualdad en el ámbito de la educación superior.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación.

Identificación de realizaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Anualmente 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.

Previsión de resultados

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

PROGRAMA 322E: Enseñanzas artísticas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música, Danza, Arte Dramático y Artes

Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:

- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.
Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.

	Título Preliminar, Cap. 1, Art.1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades, para lo que necesitan para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades.
	Título Preliminar, Cap. 1, Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	45.1	Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas

Atender la demanda de escolarización y la calidad de las enseñanzas en los centros de Enseñanzas Artísticas del ámbito de gestión del Ministerio (Ceuta y Melilla). En el Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación. En el Preámbulo se resaltan los fines de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y son consideradas por la LOE, junto con las enseñanzas de idiomas y las deportivas, enseñanzas de régimen especial. El artículo 45.1 de dicha Ley establece que las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño. En el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte únicamente existen en Melilla Escuela de Arte y Conservatorio Profesional de Música y a ellos se dedica la aplicación presupuestaria 18.04.322E.229.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos estadísticos del Ministerio, en los centros públicos de Ceuta y Melilla en Enseñanzas artísticas, el número de alumnas y alumnos escolarizados es equilibrado aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado que curse estudios de Enseñanzas artísticas, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género, siendo los únicos requisitos para acceder a ellas la titulación o la edad para la realización de la prueba de acceso.

Previsión de resultados

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de sexo. Aunque el porcentaje de mujeres que cursan estas enseñanzas es superior al de hombres, se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados se deben a razones demográficas o de interés personal por estos estudios.

En estas enseñanzas los objetivos e indicadores relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con los siguientes aspectos:

- Para garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres según se establece en el artículo 6: Fomento de la igualdad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico según se establece en el artículo 7: Formación inicial y permanente del profesorado, de la citada Ley.
- Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y

efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional según se establece en el artículo 8: Participación en los Consejos Escolares, de la citada Ley.

- Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres. según se establece en el Artículo 9: Actuación de la inspección educativa, de la citada Ley.

PROGRAMA 322F: Educación en el exterior.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Atender a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 3/2007	23 y 24	Educación en igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación.

Identificación de realizaciones previstas

El objetivo primordial de este programa está en atender a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible. La red educativa en el exterior está compuesta por 22 centros de titularidad del estado español, dos centros de carácter mixto (solo el Colegio "Parque de España" de Argentina recibe recursos procedentes del estado español a través de una subvención nominativa, el Colegio Miguel de Cervantes de Brasil no recibe recursos estatales), 15 Agrupaciones de Lengua y cultura que engloban un total de 410 aulas, 27 Secciones españolas distribuidas en 55 centros de titularidad de otros Estados y 4 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 nuestros centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la del país en que se ubican, determinando criterios de convivencia intercultural respetando la educación en igualdad y para la igualdad, y que se tiene como objetivos promover en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas y adoptar medidas que permitan flexibilizar los horarios de los colegios a las culturas y

necesidades de cada uno los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados

No están previstas actuaciones específicas por corresponder a este órgano gestor únicamente lo correspondiente a gastos corrientes. No obstante se promoverán actividades de sensibilización y formación, incorporando incentivos para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.

PROGRAMA 322G: Educación compensatoria.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación tiene como uno de sus objetivos que todo el alumnado alcance el éxito escolar proporcionando una educación de calidad con equidad.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisociables que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	Título II	Equidad en la Educación.
LOIEMH 3/2007	23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminando de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.

Identificación de realizaciones previstas

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece como principios del sistema educativo la calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias, y la equidad, como principio garante de la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación. Se trata de conseguir que todos los ciudadanos y ciudadanas alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de

oportunidades, para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades. En el título II, dedicado en su totalidad a la compensación de las desigualdades en educación a través de políticas de educación compensatoria que refuercen la acción del sistema educativo de manera que se eviten desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole, competencia atribuida al Estado y a las Comunidades Autónomas, a través de becas y ayudas al estudio, cuyo objetivo sea garantizar el derecho a la educación a los estudiantes con condiciones socioeconómicas desfavorables, competencia del Estado. Asimismo en este título se contempla la compensación de las desigualdades en educación a través de programas específicos o acciones singulares desarrollados en aquellos centros escolares o zonas geográficas donde resulte necesaria una intervención educativa compensatoria en relación con las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentren en situaciones desfavorables, competencia atribuida a las Administraciones educativas. El artículo 81 atribuye a las Administraciones educativas la competencia en la dotación de los recursos humanos y materiales necesarios para compensar la situación de los alumnos que tengan especiales dificultades para alcanzar los objetivos de la educación obligatoria, debido a sus condiciones sociales.

En el programa de Educación Compensatoria se incluye la aplicación en Ceuta y Melilla del Plan PROA, que recoge un conjunto de actuaciones dirigidas a apoyar a centros que se hallan en situación de desventaja educativa asociada al entorno sociocultural del alumnado. Estos programas pretenden la mejora de los resultados educativos mediante cambios en la organización y el funcionamiento de los centros, y a través del enriquecimiento de su oferta educativa con una serie de actuaciones de refuerzo y apoyo. Se trata de programas dirigidos a contribuir a una mayor igualdad de oportunidades educativas, disminuyendo los efectos de las desigualdades derivadas de carencias de origen social, cultural y educativo del entorno en el que se desenvuelven los alumnos y los centros destinatarios.

Por su parte, el Programa de apoyo y refuerzo a centros de secundaria lleva consigo una dotación suplementaria a los centros de secundaria ubicados en zonas con una cantidad significativa de alumnos en situación de desventaja educativa y que efectivamente acogen a estos alumnos. Estos recursos les permiten introducir cambios en su organización y funcionamiento que facilitan una respuesta educativa más eficaz y más ajustada a sus necesidades. Se trata de favorecer cambios globales que afectan tanto al trato educativo que reciben los alumnos como a la mejora de la implicación de las familias y a la mejora de las posibilidades educativas del entorno.

Los encuentros de Formación del Programa MUS-E, dirigidos a equipos directivos de centros y artistas para impartir formación pedagógica y artística, tiene como finalidad conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas; promover actividades artísticas singulares que favorezcan la igualdad de género y realizar actividades con personas adultas que fomenten el trabajo por la convivencia y el encuentro entre culturas.

Asimismo se integran en el programa líneas de cooperación con las Comunidades Autónomas para la disminución del abandono escolar temprano, incremento del éxito escolar y fomento del empleo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio, durante el curso 2009-2010 se encontraban matriculados en Educación primaria, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, un total de 12.662 alumnos, de los que el 47,95% eran mujeres, es decir 6.072, y 8.331 alumnos en Secundaria, de los que el 48,87% 4.072, eran mujeres.

En cuanto a los centros del ámbito de gestión del Ministerio que han participado en estos programas en los cursos 2009-2010 y 2010-2011, el número se ha mantenido en los dos cursos académicos. En concreto, en la ciudad de Ceuta en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación primaria ha participado un 37,5% de centros (6 sobre un total de 16), en el de Educación secundaria un 50% (3 centros sobre un total de 6) y un 33,33% en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria (2 centros sobre un total de 6). En la Ciudad de Melilla el porcentaje de centros que han participado en el Programa de Acompañamiento de Educación primaria es más elevado, situándose en un 91,66% (11 centros sobre un total de 12), desciende hasta un 42,85% en los Programas de Acompañamiento de Educación secundaria (3 centros sobre un total de 7) y aumenta en ese mismo porcentaje en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación secundaria (3 centros sobre un total de 7).

Respecto al número de alumnas y alumnos implicados en estos programas, las cifras ascienden en Ceuta a un total de 734 participantes, de los cuales 156 han participado en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación Primaria, 78 en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación secundaria y 500 en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria. En la ciudad de Melilla el total de participantes asciende a 1.114, de los que 286 y 78 pertenecen, respectivamente, al Programa de Acompañamiento escolar en Educación primaria y en Educación secundaria y 750 al Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación secundaria. Esta diferencia de cifras entre Ceuta y Melilla se explica por el mayor número de centros de esta ciudad que participan en los programas y por poseer una población en edad escolar sensiblemente más alta que la de Ceuta, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el Programa MUS-E se realizan las siguientes actuaciones:

- Curso de Pedagogía Artística.
- Encuentro de Evaluación y Planificación del Programa MUS-E.
- Encuentro de profesores y profesoras de Música.

Previsión de resultados

Los tres programas que aquí se contemplan contribuyen a la consecución del objetivo 8 del Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011) consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. Asimismo, se pretende conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas.

PROGRAMA 322K: Deporte en edad escolar y en la Universidad.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como finalidades el fomento de la práctica deportiva en la población escolar y universitaria, profundizar en el desarrollo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva, así como apoyar actividades relacionadas con la investigación y desarrollo tecnológico en la industria del deporte.

Los contenidos del programa para la consecución de sus fines, son los siguientes:

- Potenciación del deporte escolar y universitario en el ámbito nacional.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.
- Fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico de la industria del deporte.
- Construcción y mejora de las instalaciones deportivas.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	29	Incorporación del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución del deporte. Promoción del deporte femenino y efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Identificación de realizaciones previstas

Se identifican actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en las dos primeras líneas de actuación de este programa:

- Potenciación del deporte escolar y el deporte universitario en el ámbito nacional:

El fortalecimiento del deporte en edad escolar, pretende conseguirse a través de actividades tales como: la colaboración en la celebración de campeonatos de España en edad escolar, la integración de las modalidades deportivas correspondientes para personas con discapacidad en dichos campeonatos de España y el apoyo a medidas y acciones de las CC. AA. y Federaciones Deportivas Españolas en relación con la formación en el ámbito de la promoción de la actividad físico-deportiva, contribuyendo todas ellas a la promoción de hábitos deportivos saludables en el ámbito del deporte escolar. En el contexto del deporte universitario de ámbito nacional, se pretende mantener la colaboración mediante la convocatoria de los campeonatos de España.

- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

El objetivo del Programa es apoyar la especialización técnica de los deportistas, desde sus inicios, a temprana edad, y durante las diversas etapas de su especialización deportiva, en su ámbito autonómico, hasta su consolidación como deportistas de alta competición pues se ha demostrado que se hace necesaria la detección, selección y seguimiento de nuevos deportistas que cumplan con el obligado relevo generacional de nuestros actuales representantes, siendo éste uno de los objetivos del Consejo Superior de Deportes.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Deporte en edad escolar

Situación de partida en 2013. Se convocaron en 18 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 2.449 chicos / 2.423 chicas (50,3%-49,7%).
- Participación técnicos: 701 varones / 275 mujeres (71,8%-28,2%).

Deporte Universitario

Situación de partida en 2013. Se convocaron en 18 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.517 varones / 1.162 mujeres (56,6%-43,4%).
- Participación técnicos: 384 varones / 82 mujeres (82,4%-17,6%).

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva

Situación de partida en 2013:

- Participación deportistas: 4.359 (2.616 varones / 1.743 mujeres).
- Participación técnicos/ otros: 1.062 (864 varones / 198 mujeres).

Previsión de resultados

Deporte en edad escolar

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España en edad escolar sea paritaria en cuanto a las disciplinas deportivas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participaciones deportistas: 50% chicas.
- Participación técnicos: aumento hasta el 30% de mujeres.

Deporte Universitario

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España sea paritaria en todas las disciplinas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participación deportista: 45% de mujeres.
- Participación técnicos: 20% de mujeres.

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva

Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Se trata de conseguir el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico hasta llegar a su equiparación.

PROGRAMA 322L: Otras enseñanzas y actividades educativas.

CENTRO GESTOR: Dirección General de 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:

- Normativa para desarrollar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Desarrollo y oferta de materiales curriculares y extracurriculares (educación formal, no formal e informal) relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida, presenciales y a distancia. ESPA/D, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, etc.
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Aula Mentor, 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.
- Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) cubre la oferta a distancia de las enseñanzas regladas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria para Personas Adultas y la enseñanza de idioma inglés de régimen especial. Asimismo se ocupa, por una parte, de la elaboración de materiales y recursos didácticos para el estudio y la impartición de dichas enseñanzas y, por otra, de la formación del profesorado de educación a distancia.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOE 2/2006	1 Y 2	Principios y fines de la educación.
	5 y 6	Aprendizaje a lo largo de la vida y currículo.
	Título 1, capítulo IX	Educación de personas adultas.
	Título 2, capítulo II	Equidad en la educación y compensación de desigualdades.
	Disposición adicional vigésimo quinta	Fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
LOIEMH 3/2007	24	Integración del principio de igualdad en la educación.
PEIO 2008-2011	Eje 4, objetivo 6	Promover que los libros de texto y material educativo se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
	Eje 4, objetivo 10	Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de las personas destinatarias.
	Eje 5, objetivo 3	Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.
	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social.
Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información	Eje 1, objetivo 1.3	Propiciar el aprendizaje de las capacidades tecnológicas básicas entre las mujeres más vulnerables a situaciones de exclusión digital y social, potenciando el objetivo de accesibilidad universal.

Identificación de realizaciones previstas

- Promover el desarrollo del currículo y materiales curriculares desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- Desarrollar la Wikipedia en la que se reflejan experiencias, vivencias, aportaciones, historias de vida de mujeres y complementarla con propuestas de actividades ligadas preferentemente a las competencias comunicativa, social y digital para ser llevadas a cabo en los centros de educación de personas adultas u otras instituciones en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Potenciar el proyecto Aula Mentor en colaboración con otras instituciones que están desarrollando los materiales formativos para un curso dirigido a formadores de cuidadores de personas dependientes, en el que se presta especial atención a los problemas específicos de las mujeres en situación de dependencia y se ahonda en los conceptos de empoderamiento de las mismas. Por otro lado, se continuará impulsando la presencia de Aula Mentor en centros penitenciarios ofertando sesiones específicas que respondan a los términos de igualdad efectiva de género. Se ha incorporado en la convocatoria de ayudas para la creación y mantenimiento de Aulas Mentor, como criterios de selección, la incorporación por parte de las instituciones solicitantes de mecanismos que potencien las medidas diseñadas específicamente para lograr la igualdad efectiva de género.
- Proporcionar atención educativa, por medio de la educación a distancia a través del CIDEAD, buscando el logro de la igualdad de oportunidades educativas a las y los ciudadanos españoles en el exterior y a aquellas personas que aun residiendo en el territorio español, por circunstancias personales, sociales, geográficas y otras de carácter excepcional se ven imposibilitados para recibir enseñanza a través del régimen presencial ordinario (como, por ejemplo, deportistas de élite o artistas). A

través de la educación a distancia se consigue en muchos casos rescatar del abandono escolar a personas que por las circunstancias arriba mencionadas necesitan un ritmo diferente de estudio, prolongando la permanencia de los y las estudiantes en el sistema y ayudándoles a alcanzar el Título de Graduado en Educación Secundaria y/o de Bachiller.

El CIDEAD tiene 1.351 alumnos y alumnas matriculados en enseñanzas regladas repartidos por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. El CIDEAD, además de atender al alumnado de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, Educación secundaria para personas adultas a distancia y Bachillerato, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta más de 50.000 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, en los ejemplos y referencias que se utilizan y en las actividades que se proponen, tanto en el marco de la educación formal como no formal.

Aunque incrementándose paulatinamente, todavía es escasa la presencia de las mujeres y de las realizaciones e historias de vida de mujeres en los contenidos de referencia de los programas educativos, tanto en su versión formal como no formal.

Por otra parte, la oferta formativa actual de Aula Mentor asciende a un total de 104 cursos. En cada uno de ellos hay una persona que se encarga de la actualización de los contenidos del curso, así como del mantenimiento de las actividades y los recursos incluidos en cada una de las mesas de trabajo de dichos cursos. A lo largo del curso 2013 el número de mujeres que desempeñan las funciones de coordinación es de 25, lo que representa un 24,03% del total.

Finalmente, la labor de tutoría a distancia del total de los cursos que se imparten en Aula Mentor, ha sido desempeñada por 327 personas, de las cuales 102 son mujeres, lo que supone un 31,19%.

En el periodo correspondiente a enero-junio de 2013, los datos señalan que el número de alumnas matriculadas ha sido de 6773 que representa un 60,42% del total de alumnos Mentor (11.209). La atención tutorial ha sido realizada por 118 mujeres que representan un 34,40 % del total de tutores Mentor (343). En la labor de coordinación de los cursos han sido 27 mujeres, lo que constituyen un 25,47% de los 106 coordinadores actuales. Finalmente los datos de los administradores no han variado respecto a 2012.

Respecto a los cursos de la oferta formativa, es necesario incorporar de forma más activa contenidos y recursos que aborden directamente las necesidades específicas de las mujeres para asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos.

En lo que se refiere a las enseñanzas impartidas por el CIDEAD, la distribución del alumnado por sexo es la siguiente:

Enseñanza	Varones	Mujeres	Total
Primaria	174	192	266
Secundaria	110	131	241
Secundaria para adultos	135	41	176
Bachillerato	303	265	568
That's English	15.291	23.362	38.653
Total	16.013	23.991	39.904

Previsión de resultados

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.

PROGRAMA 323M: Becas y ayudas a estudiantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Universitaria.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Facilitar el acceso a la educación postobligatoria a todas las personas que, teniendo vocación y aptitud para el estudio, presenten dificultades de carácter socioeconómico, mediante la concesión de becas y ayudas al estudio.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior.
PEIO 2088-2011	Eje 6	Conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Es previsible que el porcentaje de mujeres beneficiarias de becas resulte similar al de cursos anteriores. En cualquier caso, las variaciones significativas en dicho porcentaje vendrían determinadas por razones exclusivamente demográficas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Del estudio de los datos de las y los estudiantes que recibieron becas o ayudas al estudio, al amparo de las convocatorias del Ministerio del curso 2012/2013, se desprende que, en torno a un 57,36% fueron mujeres, frente al 42,64% de hombres.

Previsión de resultados

La previsión es que el contenido de este programa afecte por igual a la totalidad del alumnado –mujeres y hombres- escolarizado en las enseñanzas universitarias o en enseñanzas postobligatorias y superiores no universitarias.

PROGRAMA 333A: Museos.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

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) Impulso y consolidación de una Red de Museos de España, que permita dar respuesta a las actuales expectativas y necesidades de la ciudadanía y asegure la excelencia en la gestión y el acceso al rico y diverso patrimonio cultural que estas instituciones custodian.
- 2) Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión es la Red Digital de Colecciones de Museos de España (RDCME), cuyo objetivo fundamental es la publicación web de un sistema de información sobre las colecciones de los museos de España, que incluye tanto los de titularidad estatal (de gestión directa de la Dirección General de Bellas Artes y de gestión transferida a las comunidades autónomas), como de otras titularidades (Administración Autonómica, Administración Local, entidades públicas, privadas y mixtas).
- 3) Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de los visitantes, lo que redundará en un incremento del número de visitas a los museos.
- 4) Mejora de las Infraestructuras. Se continúa trabajando para la mejora de las instalaciones de los museos y de la conservación de las colecciones y la atención al público, centrandó la atención en el servicio a aquellas instituciones más desfavorecidas en el ámbito arquitectónico y teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.
	54	Designación de representantes de la AGE.
PEG 2012-2015	Estrategia 2.4. Proyecto 2.4.3	Potenciación del Laboratorio Permanente de Público de Museos.

Identificación de realizaciones previstas

- Mejorar y ampliar la red de museos estatales mediante reformas en los museos de titularidad estatal y construcción de nuevas sedes en las ciudades en las que se ha detectado su necesidad.
- Mejorar las colecciones de los Museos de titularidad estatal mediante la adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las mismas.
- Realizar estudios, cursos y encuestas dirigidos a adaptar la oferta cultural y los servicios de los museos a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de sus visitantes.
- Promover la participación femenina en actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal y analizar el papel de las mujeres en las colecciones y fondos de los museos de titularidad estatal.

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

Desde la perspectiva del impacto de género, presentan especial relevancia los datos arrojados por el Laboratorio de Público, en el Informe publicado en mayo de 2011 "Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura".

La relación entre mujeres y hombres que visitan los museos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es prácticamente equilibrada, con un porcentaje ligeramente superior en el número de mujeres. Si bien existen diferencias entre los sexos según el tipo de museos y de las colecciones que estos albergan. La mayor representación femenina se produce en dos tramos de edad: de 12 a 25 años y de 26 a 45 años. La media de edad del conjunto de los visitantes es de 41,6 años.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino es extraordinario en algunos museos, como en el Museo del Traje y más ligero en otros, como en el Museo Sorolla y el Museo de Cerámica. A la inversa, existe un cierto predominio masculino en el Museo Arqueológico, Museo de Antropología y Museo de América aunque, evidentemente, no llegan a compensar la influencia del importante aporte femenino de los museos citados anteriormente. En los restantes museos, la relación está más equilibrada, aunque tan solo en el Museo Sefardí la participación de varones y mujeres esta igualada.

En definitiva, se constata la mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico.

Recientemente, se han analizado los datos de otros museos no presentes en el estudio inicial: el Museo Nacional de Arqueología Subacuática ARQUA y el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, que van a constatar y acentuar las diferencias detectadas anteriormente en cuanto a las preferencias de cada sexo por determinadas disciplinas. Así los visitantes del primero son varones en un 58,6% y la presencia femenina se reduce hasta un 41,6%, mientras que en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía se invierte la proporción y los hombres se reducen al 46,20% de los visitantes y las mujeres llegan al 53,25, constatándose además que en la franja de edad entre los 12 y los 25 años, la presencia de éstas duplica a la de varones.

En el mes de febrero de 2013, se desarrolló una campaña de promoción de la visita a los museos de la Subdirección General de Museos Estatales (SGME) bajo el título #museorimaconfebrero. Esta campaña, que incluye una serie de vídeos específicos que querían romper con el estereotipo que la población tiene sobre los museos, tuvo como medio de actuación fundamental las redes sociales, especialmente Youtube, Twitter y de forma especial Facebook, plataforma en la que se creó el perfil Nuestros Museos (<https://www.facebook.com/NuestrosMuseos>) que se sigue utilizando actualmente como portal de promoción de los museos de la SGME. Esta página tiene una presencia mayoritaria de mujeres, llegando a representar el 75,3% de los "Me gusta".

En el año 2013, ha destacado la publicación, el día 8 de marzo, del catálogo en línea *Mujeres ante la adversidad: tiempos y contratiempos*, creado en el marco de la iniciativa *Patrimonio en Femenino* (puesta en marcha en el año 2011). El nuevo catálogo ha sido fruto de la colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las comunidades autónomas que forman parte de la Red Digital de Colecciones de Museos de España, *Cer.es*. Su publicación responde al objetivo de destacar el papel de las mujeres en períodos de adversidad económica, crisis política, conflicto social o en relación a los propios cambios personales. El catálogo pone de manifiesto la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el pasado y su superación o permanencia en las sociedades actuales. Se ha prestado especial interés en destacar este papel de las mujeres en otras culturas y sociedades. Actualmente, el grupo de trabajo de la iniciativa *Patrimonio en Femenino* ha puesto en marcha la edición que se publicará en el año 2014. Está prevista la realización de un catálogo en línea que aborde los conceptos de tradición y modernidad desde la perspectiva del género. El catálogo se acompañará, al igual que en las ediciones anteriores, de una publicación en línea con artículos realizados por diferentes especialistas y destinados a potenciar la visibilidad de las mujeres en los más diversos ámbitos de las sociedades actuales.

Cabe destacarse, por último, que, desde la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas se está trabajando en el desarrollo de un plan que proyecte y potencie la función social de los museos, un plan capaz de canalizar y comunicar actuaciones ya desarrolladas por las instituciones museísticas en relación a públicos infrarrepresentados, personas con discapacidades (sensoriales, intelectuales, físicas y sociales), colectivos en riesgo de exclusión social, etc. El mencionado plan contempla, entre sus líneas estratégicas, un programa destinado a la visualización de la perspectiva de género en las colecciones, programas expositivos y actividades que realicen las instituciones museísticas.

Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de las mujeres en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Asimismo, se prevé analizar y visibilizar el papel de las mujeres a lo largo de la historia, mediante el estudio de las representaciones femeninas en las colecciones y fondos museísticos.

Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medidas correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

En el marco del plan que se está elaborando en relación con la función social de los museos, se prevé la puesta en marcha de actividades que permitan, desde las instituciones museísticas, dar visibilidad a las mujeres, potenciar el conocimiento sobre su papel en la historia y concienciar acerca de las condiciones de desigualdad que aún perduran en las sociedades del presente.

PROGRAMA 335C: Cinematografía.

CENTRO GESTOR: Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA).

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades en que se instrumenta el Programa, en orden a la consecución de sus objetivos, se clasifican en tres grandes grupos:

1) Fomento de la cinematografía y de las artes audiovisuales, a través de las siguientes líneas de actuación:

- Incentivar la creación, incrementar la producción y favorecer la distribución de obras cinematográficas españolas.
- Aumentar la aceptación del cine español por parte del público.
- Mejorar el grado de competencia de las empresas.
- Incrementar la calidad de la producción cinematográfica.
- Considerar la incorporación de nuevos talentos, la importancia de la creatividad y el respeto a los autores, como elementos básicos de una producción de calidad.
- Colaborar con las Comunidades Autónomas con lengua propia para el fomento de la cinematografía en dichas lenguas.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.

2) Promoción y proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas, a través de las siguientes líneas de actuación:

- Estímulo de la promoción interior y exterior de la producción cinematográfica y audiovisual españolas.
- Apoyo a las manifestaciones y certámenes cinematográficos que se celebren en España.
- Estímulo de la organización de festivales en territorio español y de la participación de películas españolas en festivales internacionales.
- Participación activa en Programas y Organismos europeos e internacionales (Eurimages, Media, Ibermedia).

3) Recuperación, restauración, conservación, investigación y difusión del patrimonio cinematográfico. Estas actividades, implementadas por la Filmoteca Española, se concretan principalmente en las siguientes líneas de actuación:

- Recuperación, preservación, restauración, documentación, catalogación y custodia del patrimonio cinematográfico.
- Difusión, mediante la organización de ciclos y sesiones, del patrimonio cinematográfico, y la edición en cualquier soporte de la filmografía del cine español.
- Realización y fomento de investigaciones y estudios.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.
	54	Designación de representantes de la AGE.
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

La Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine supuso un importante avance, al introducir previsiones importantes en materia de igualdad, entre las que destaca la especial valoración de los proyectos que apliquen medidas de igualdad de género en actividades creativas de dirección y guion en los procedimientos de ayudas y subvenciones para la producción de largometrajes, así como para la producción de películas de televisión y series de animación. Asimismo, conforme a su disposición adicional segunda, en la composición de los órganos colegiados se procurará la paridad entre hombres y mujeres de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

En los últimos años, se está realizando un importante esfuerzo por incrementar la presencia de las mujeres en los sectores cinematográfico y audiovisual, destacando, especialmente, la inclusión en las diferentes convocatorias de ayudas realizadas por el ICAA de previsiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Así, la Disposición Final Segunda de la Orden CUL/1772/2011, de 21 de junio, da nueva redacción al artículo 35, letra c), de la Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, en el sentido de valorar, a efectos de la concesión de la correspondiente ayuda pública, con un mínimo (y no “con un máximo”, como expresaba la redacción inicial) de 10 puntos aquellos proyectos culturales y de formación no reglada que orienten su contenido al fomento de la igualdad de género en el sector audiovisual y cinematográfico.

En esta misma línea, la Disposición Final Tercera de la citada Orden Ministerial introduce, en la Orden CUL/314/2010, de 16 de febrero, por la que se modifican los grupos de edad para la calificación de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales, un artículo 3, añadiendo la categoría “Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género”. Tal categoría, absolutamente novedosa en el contexto internacional, operará de manera transversal y, en su caso, acumulativa para todas las películas que se presenten a calificación por edades. La obtención de esta categoría no comporta, sin embargo, las obligaciones previstas para las calificaciones por grupos de edad.

En el desarrollo de este precepto y de acuerdo con el Real decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, se dictó la Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género», así como pictograma informativo.

Los criterios orientativos que fija la Resolución para obtener la categoría mencionada son los siguientes:

- Que transmitan una imagen igualitaria de ambos sexos, sin situaciones vejatorias.
- Que promuevan la eliminación de prejuicios, imágenes estereotipadas y roles en función del sexo e impulsen la construcción y difusión de representaciones plurales y reales de ambos sexos, teniendo en cuenta la diversidad existente de mujeres y hombres.
- Que promuevan el uso de un lenguaje no sexista y que nombren, también, la realidad femenina.
- Que incorporen una visión igualitaria de las relaciones afectivas y de la convivencia doméstica.
- Que representen de manera igualitaria la presencia y la capacidad de las mujeres en aquellos sectores y niveles claramente masculinizados y de los hombres en los feminizados.
- Que promuevan el conocimiento y el rechazo del fenómeno de la violencia entre los sexos.

Por otra parte, el interés del ICAA en fomentar el papel de las mujeres en el ámbito cinematográfico y audiovisual, continúa poniéndose de manifiesto en la concesión de una subvención nominativa a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El empleo cultural femenino en los sectores cinematográfico y audiovisual representa actualmente un 40 %.

Previsión de resultados

Se prevé, fundamentalmente, incrementar el empleo cultural femenino en relación con las actividades de cine, video, radio y televisión y continuar colaborando con asociaciones y organizaciones de mujeres del ámbito cinematográfico y audiovisual.

PROGRAMA 336A: Fomento y apoyo de las actividades deportivas.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa es el principal de los que gestiona el Consejo Superior de Deportes (CSD), tanto por su cuantía como por los objetivos que persigue. Se incluyen en su ámbito de aplicación desde los gastos propios de funcionamiento ordinario del Organismo, hasta las medidas más concretas de fomento de la práctica deportiva. El objeto básico del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva. Este se logra a través de actuaciones tales como colaborar con las Federaciones Deportivas Españolas (FFDDEE), participando activamente en la mejora de su gestión, colaborando en el fortalecimiento del deporte de alta competición o aplicando medidas que benefician directamente al deportista, especialmente al deportista de alto nivel. Por otra parte, se pretenden alcanzar los objetivos marcados colaborando en la gestión y mejora en los Centros de Alto Rendimiento propiedad del CSD, además de mantener la colaboración con las Comunidades Autónomas (CCAA) y Federaciones deportivas en la adaptación y mejora de sus Centros de Alto Rendimiento, Especializados y de Tecnificación.

Se pretende asimismo consolidar y fortalecer otras actuaciones, por un lado, incorporar de una manera decidida acciones para el desarrollo de la actividad de las mujeres en el deporte, donde el Consejo Superior de Deportes lidera numerosas acciones en colaboración con otros ministerios, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, y FFDDEE. Por otro también forma parte del objetivo el desarrollo de los aspectos previstos en el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial.

Los contenidos del mismo se agrupan en varios objetivos:

- Objetivo 1: Fomentar la práctica deportiva federada.
- Objetivo 2: Mejorar la gestión federativa.
- Objetivo 3: Mejorar la alta competición.
- Objetivo 4: Incrementar la práctica deportiva en otros sectores de la población.

- Objetivo 5: Desarrollar los aspectos previstos en el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas.
- Objetivo 6: Gestionar la distribución de la recaudación obtenida por el impuesto sobre actividades del juego en relación con las apuestas deportivas del Estado.

En especial, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se desarrollan actuaciones específicas que conforman los denominados “Programas Mujer y Deporte” que inciden en el ámbito federativo y en las mujeres en general.

Fundamentalmente, el programa convoca ayudas para que las Federaciones Deportivas Españolas implementen proyectos específicos sobre “Mujer y Deporte”, que desarrollen diferentes actuaciones, como por ejemplo:

- Constitución de Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva para mujeres.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.
- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional
- Premios y becas a las deportistas.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	29	Incorporación del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el diseño y ejecución del deporte. Promoción del deporte femenino y efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Identificación de realizaciones previstas

En relación con los programas **Mujer y Deporte**:

- Potenciar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte español, tanto en la práctica como en puestos técnicos, directivos y de gestión.
- Consolidación del apoyo y asesoramiento a las Federaciones deportivas en el desarrollo de sus Planes de Igualdad.
- Ampliar la formación y divulgación de materiales en coeducación física y para la formación de personal técnico deportivo con perspectiva de género.

- Divulgación de instrumentos para el uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la actividad física y el deporte.
- Divulgación de herramientas para mejorar el tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
- Consolidar nuevos canales para visibilizar a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Número de licencias en las Federaciones Deportivas Españolas (2012): 2.777.082 hombres y 721.766 mujeres (79,4%.-20,6%).

Federaciones Deportivas españolas con programas específicos Mujer y Deporte (2013): 36 (55,38%).

Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 9%.

Herramientas y materiales publicados:

- Guía PAFC (para la promoción de la actividad física en chicas) en euskera (digital e impresa) y gallego (edición digital).
- Hablamos de Deporte (uso no sexista del lenguaje en el ámbito deportivo).
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
- Revista DMujer.
- Boletín electrónico Programas Mujer y Deporte MyD (publicación periódica).
- Guía para mejorar en tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
- Guía para el desarrollo de los Planes de Igualdad en las Federaciones Deportivas.
- Unidad Didáctica Deporte y Género.

Previsión de resultados

Aumento de la participación de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

PROGRAMA 337B: Conservación y restauración de bienes culturales.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Al Instituto del Patrimonio Cultural de España, según Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, le corresponde la ejecución de las siguientes funciones:

- a) La elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes inmuebles del patrimonio histórico, sin perjuicio de las funciones atribuidas a la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura, así como la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.
- b) La elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes muebles del patrimonio histórico, así como de los fondos que constituyen el patrimonio documental y bibliográfico y la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.
- c) La promoción y fomento de los proyectos de investigación arqueológica española en el exterior.
- d) El archivo y sistematización de los trabajos realizados y de la documentación disponible sobre patrimonio histórico; 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.

Con el desarrollo de las mencionadas funciones, el Instituto actúa sobre el Patrimonio Cultural con una visión amplia que permite desarrollar los trabajos específicos en sus distintas áreas. El IPCE trabaja en las siguientes líneas de actuación:

1. Bienes culturales de propiedad o gestión del Estado.
2. Plan nacional de catedrales.
3. Plan nacional de arquitectura defensiva.
4. Arquitectura religiosa.
5. Plan nacional de abadías, monasterios y conventos.
6. Bienes muebles.
7. Plan nacional de paisajes culturales.
8. Plan nacional de patrimonio industrial.
9. Plan nacional de conservación preventiva.
10. Plan nacional de patrimonio inmaterial.

11. Plan nacional de investigación en patrimonio.
12. Plan nacional de patrimonio del siglo XX.
13. Plan nacional de educación y patrimonio.
14. Plan nacional de patrimonio tradicional.
15. Actuaciones e intervenciones de apoyo a las comunidades autónomas.
16. Formación para postgraduados.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.
	54	Designación de representantes de la AGE.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Instituto del Patrimonio Cultural de España es el organismo, en el marco de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, que se ocupa de la conservación de los bienes culturales, así como de las funciones de investigación, documentación, formación y difusión vinculadas a la referida labor de preservación del Patrimonio Cultural, en el ámbito de las competencias de la AGE. Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos 26, 53 y 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo. En el IPCE, cuyo personal lo componen 150 trabajadores (96 son mujeres y 54 hombres), el 72,73% de las tareas directivas y de coordinación son ejecutadas por mujeres, así como el 61,74% del trabajo técnico y el 69,24% de las funciones relacionadas con la administración y de gestión de los proyectos realizados por el centro. Se trata, por todo lo referido de un sector, el de la conservación de los bienes culturales, en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Previsión de resultados

En todos los ámbitos citados se prevé mantener la participación igualitaria entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 463A: Investigación científica.

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos humanos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior.
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Las líneas de actuación para 2014 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al nuevo Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2013-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión de 1 de febrero de 2013, se inscribe dentro de ese marco de referencia que representa 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:

- i) el reconocimiento y promoción del talento en la I+D+i y su empleabilidad.
- ii) el fomento de la investigación científico y técnica de excelencia.
- iii) el impulso del liderazgo empresarial en I+D+i.
- iv) el fomento de las actividades de I+D+i orientadas a los retos globales de la sociedad.

Para el ejercicio 2014, sigue en suspenso las estancias de movilidad de profesores, profesoras, investigadoras e investigadores extranjeros en universidades públicas y centros de investigación españoles.

Los créditos se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

C) Análisis 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.

Se continúa en la línea de mantener el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación y de Selección de las convocatorias de concurrencia competitiva.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

Previsión de resultados

En general, no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, aunque en alguno de ellos el comportamiento de la distribución por sexo de las y los solicitantes y beneficiarios pueda variar de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, pudiendo decirse que el impacto de género en los diversos proyectos de este programa sea equitativo.

PROGRAMA 463A: Investigación científica.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 463A, en lo que corresponde a la competencia de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte se instrumenta como mecanismo de canalización del apoyo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias y demás instituciones adscritas al Programa. Con el fin de ayudar al desarrollo de las actividades y al funcionamiento de estas Instituciones y de otras que cumplen fines similares, los Presupuestos Generales del Estado vienen consignando anualmente cantidades que se distribuyen entre éstas a fin de contribuir a su función de promover la educación, la ciencia y la investigación en sus más altos niveles.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26.2.a)	Adopción de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa (igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual).
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Incremento del número de mujeres en la generación de conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Puesto que el programa consiste, esencialmente, en transferir subvenciones a las Reales Academias y otras entidades, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversión y dada la autonomía de estas corporaciones, las posibilidades de actuación del Departamento en esta materia son forzosamente limitadas e indirectas, en el marco de la relación administrativa con esas instituciones.

La elección de Académicos o Académicas de Número se rige por los Estatutos de cada Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos o Académicas de Número, y luego se elijan por votación entre la totalidad de éstos. De esta manera, el Departamento no puede actuar de manera directa sobre esa elección, para fomentar una mayor presencia de mujeres.

Las actuaciones concretas previstas, en línea con las que se vienen efectuando en años anteriores, son las siguientes:

En todos los casos de modificación o nueva aprobación de los Estatutos de una Real Academia de ámbito nacional, que se aprueban mediante un Real Decreto que debe tramitarse y proponerse por este Departamento, se incluye una Disposición adicional titulada “*Promoción de la mujer*”, con la siguiente redacción, o similar: “*En el reglamento interno de la Academia se procurará la inclusión de medidas dirigidas a promover una mayor presencia de mujeres tanto en los órganos de gobierno como en la comunidad académica*”.

Del mismo modo, se revisa la redacción de los nuevos proyectos de Estatutos, o de modificación de éstos, para hacer visible que tanto el acceso a la Academia como la titularidad de cargos directivos pueden referirse tanto a hombres como a mujeres.

Estos criterios se han seguido en las últimas normas publicadas sobre creación de Academias o aprobación o modificación de sus Estatutos: Real Decreto 39/2009, de 23 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de la Historia, Real Decreto 1071/2010, de 20 de agosto, por el que se reconoce a la Real Academia de Gastronomía como corporación de derecho público y se aprueban sus Estatutos, Real Decreto 750/2011, de 27 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia Nacional de Medicina, Real Decreto 749/2011, de 27 de mayo, por el que se modifican los Estatutos de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Real Decreto 397/2013, de 7 de junio, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de Ingeniería, y Real Decreto 398/2013, de 7 de junio, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de Doctores de España.

Las mismas cuestiones se tienen en cuenta en todos los proyectos normativos del Departamento sobre esta materia.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Todos los estudios e indicadores ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en las Reales Academias todavía no se corresponde con la participación femenina en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, a fecha reciente (septiembre de 2012), el número de Académicas de Número en las Reales Academias de ámbito nacional supone sólo el 8,59%.

En los cargos directivos, la presencia de la mujer es aún menor. Entre las trece Reales Academias de ámbito nacional, no hay actualmente ninguna que esté presidida por una mujer. Hay una Censora y una Vocal adjunta en la junta directiva de la Real Academia Española; una Vicesecretaria y una Académica Adjunta a la Junta de Gobierno en la Real Academia de la Historia; una Vicepresidenta en la Real Academia de Ingeniería; y una Vicepresidenta y una Secretaria General en la Real Academia de Doctores de España. Pero actualmente no hay ninguna mujer en las juntas o mesas directivas de las otras Reales Academias de ámbito nacional.

No obstante, estos datos también deben ponerse en perspectiva. En primer lugar, recordando unos hitos históricos, que ponen de manifiesto el proceso transformador que se ha producido en las últimas décadas, en instituciones que en muchos casos se remontan al siglo XVIII. Se cumplen treinta y cinco años del ingreso de la primera mujer (Carmen Conde) en la Real Academia Española, ocurrido en 1978. En las Reales Academias científicas, las primeras mujeres que entraron fueron María Cascales (Real Academia Nacional de Farmacia, en 1987) y Margarita Salas (Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en 1988). Precisamente Margarita Salas fue la primera mujer en presidir el Instituto de España (1995-2003).

En segundo lugar, debe recordarse que no se trata de una situación exclusiva de España. La primera mujer que ingresó en la “Académie des Sciences” francesa –que rechazó en su día a Marie Curie-, lo hizo en 1979; y no hubo ninguna mujer en la “Académie Française” hasta 1980.

Finalmente, también es necesario señalar que el acceso a las Reales Academias se sitúa normalmente al final de una larga y distinguida trayectoria profesional en el mundo científico, cultural o artístico, de manera que todavía se vive la “herencia” de épocas pasadas, en las que la participación femenina en esos ámbitos era inferior.

Las citadas estadísticas del Instituto de la Mujer también constatan una tendencia constante al incremento de la presencia de mujeres como Académicas numerarias en las Reales Academias nacionales, habiendo pasado de un 4,85% en 2005 al mencionado 8,59% en 2012.

Académicas de Número	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Porcentaje s/ total	4,85	6,18	6,12	6,38	6,54	6,08	7,45	8,59

Previsión de resultados

Como se ha indicado, el Ministerio no puede actuar de manera directa sobre la cobertura de vacantes de Académicos o Académicas de Número, ni sobre la elección de los cargos directivos de las Reales Academias y Academias, dado que estas materias se rigen por sus Estatutos y debe respetarse la autonomía de estas entidades.

No obstante, las medidas previstas (inclusión en todos los proyectos normativos y de aprobación o modificación de Estatutos, de disposiciones para fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y la comunidad académica; redacción no sexista de esos proyectos para hacer visible que la condición académica y los cargos directivos pueden ser ostentados por hombres y mujeres), junto con la constante atención a este aspecto por parte del Departamento, pueden contribuir a un cambio progresivo que conduzca a una mayor presencia de mujeres en las Academias.

SECCIÓN 19 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos.
	32	Política española de cooperación al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.

Identificación de realizaciones previstas

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.
- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.
- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.

- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la OIT, las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de personas con pobreza absoluta del mundo.

De las mujeres en edad de trabajar, sólo lo hace un 54% frente al 80% de los hombres. Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos, y globalmente, ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres. Por otro lado, se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Y las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y los abusos.

En relación con el programa de cooperación bilateral, 12 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2013, representando el 39% de las 31 personas expertas que tienen previsto su desarrollo.

Previsión de resultados

En el programa de cooperación multilateral con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se contempla la perspectiva de género como un eje transversal a todos los proyectos.

PROGRAMA 231B: Acciones en favor de los emigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El artículo 149.1.2ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones y competencias, las que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

El ejercicio de esta competencia supone toda la gestión encaminada a la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos/as españoles/as en el extranjero, en especial, de la población emigrante.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de "emigrante", introduciendo el más amplio de ciudadano/a español/a residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

Debe tenerse en cuenta que la tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras

trabajan fuera de nuestro país (más del 50% están en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección, así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero.

De entre las acciones a favor de la ciudadanía española en el exterior, las actividades que tienen incidencia en materia de igualdad de género, con un impacto positivo, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años. Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a las personas mayores emigrantes que residen en países cuya protección social es insuficiente, cuyo importe baremado en función del coste de la vida de cada país es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad. Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14,	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
	Disposición adicional primera	Presencia o composición equilibrada.
PEIO 2008-2011	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.
Ley Orgánica 1/2004	2	
Ley 40/2006	16.	

Identificación de realizaciones 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:

I.- Pensiones asistenciales.

Estrechamente 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.

II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros/as se establece que se designará un/a consejero/a electo/a que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2013 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 1.931.248; hombres: 945.340 (48,9%); mujeres: 985.908 (51,1%).

En cuanto al número de personas retornadas, tomando como base las bajas consulares habidas a lo largo de un año, fue en 2012 de 27.675.

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:

I.- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales

Tomando como base los datos consolidados de beneficiarios del año 2011¹, 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 12.637 hombres y de 20.748 mujeres; en el caso de “Niños de la Guerra”, 744 frente a 1.303; y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 395 hombres frente a 462 mujeres. Sólo en el caso de las prestaciones por incapacidad superó el número de perceptores hombres (409) al de mujeres (361).

II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior

Para la elección de representantes en los Consejos de Residentes Españoles en el Exterior, la normativa prevé una composición equilibrada de las listas. De las personas que componen finalmente estos CRE se extrae, asimismo por elección, la parte más importante numéricamente del Consejo General. Aunque, una vez celebrados los procesos electorales, no puede garantizarse esa composición equilibrada en este órgano, hay que indicar que en el actual Mandato la proporción mujeres-hombres es de 35%-65%, que si bien no alcanza la proporción señalada en la Ley para una composición equilibrada, avanza en esa dirección, en relación con Mandatos anteriores.

Entre las acciones que se llevan a cabo en el Programa 231B, el impacto de género es especialmente positivo en las siguientes:

- 1.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- 2.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes incapacitadas con carácter absoluto para el trabajo.
- 3.- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- 4.- Programas y planes de atención sanitaria.
- 5.- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

PROGRAMA 231H: Acciones en favor de los inmigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los Tratados y la Ley.

¹ A la fecha de realización de este informe no han sido incluidos aún en el Anuario del MEYSS las cifras de 2012

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de "Acciones a favor de los inmigrantes" tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación (acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas en el actual periodo de crisis económica.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:

- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).
- Subvenciones a ONG en las áreas de asilo y refugio, inmigrantes vulnerables y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla.
- Subvenciones a ONG subvenciones de programas para atención a personas solicitantes y beneficiarias de Protección Internacional, del Estatuto de Apátrida y de Protección Temporal, financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo Europeo para los Refugiados y por el Fondo Social Europeo.
- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración del colectivo citado.
- Subvenciones a ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios.
- Convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores inmigrantes y Convenios de Colaboración con organizaciones relacionadas con la inmigración y la integración.
- Los planes y programas de primera atención y de intervención urgente para situaciones de carácter excepcional, a través de la subvención nominativa a Cruz Roja Española para la atención a inmigrantes a pie de playa, y subvenciones directas a entidades que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.
- El desarrollo de programas destinados a facilitar ayudas que permitan el retorno voluntario de personas inmigrantes a sus países de origen.
- El desarrollo de programas especializados en colaboración con organismos internacionales a través de la subvención nominativa al Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
- La gestión de las iniciativas y fondos de acción comunitarios dirigidos a personas inmigrantes a través de convocatorias de subvenciones cofinanciadas con fondos

Europeos (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Refugiados, Fondo Europeo de Integración y Fondo de Retorno).

- La elaboración de informes sobre normas y proyectos de ámbito nacional, comunitario europeo e internacional con incidencia en su ámbito competencial.
- La participación en organismos europeos e internacionales en el ámbito de la integración de inmigrantes y la asistencia técnica a los programas de cooperación internacional dirigidos a sus colectivos de atención.
- La promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, a través del diagnóstico periódico de la situación del racismo y la xenofobia en España, mediante la implantación del sistema de información y difusión de la información obtenida, la promoción de estudios, informes e investigaciones sobre la situación del racismo y la xenofobia en España, el establecimiento de una red nacional de actores en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y de redes de comunicación con los órganos y organizaciones internacionales, así como promoción de foros de intercambio y fomento de estrategias y buenas prácticas, en especial en los medios de comunicación.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, la cuestión relativa a la definición, desarrollo y gestión de la política migratoria ha sido uno de los principales temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, ocurridas en la realidad sobre la que actúan, modulando y compensando los objetivos entre sí, en función de la mismas, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

No puede olvidarse, en este ámbito, la riqueza pero al mismo tiempo la complejidad que añade, al número de interlocutores, el carácter consensuado y concertado que preside la política española en materia de inmigración, con la aprobación del Reglamento de la ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, y que ha continuado en 2011 con la aprobación del nuevo Reglamento, hoy vigente, que ha supuesto la toma en consideración y, en ocasiones, participación, de actores diversos de la sociedad, en la toma de decisiones sobre la materia.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de personas trabajadoras migrantes.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	11.	Acciones positivas.
	14.	Criterios generales de actuación de los poderes públicos.
	15.	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social.
	Eje 10	Violencia.

Identificación de realizaciones previstas

Objetivos del Programa:

- Promover la integración de las personas inmigrantes a través de acciones directas a favor de las mismas, realizadas directamente o en colaboración con el resto de Administraciones públicas, Organizaciones No Gubernamentales y Unión Europea.
- Promover la integración de las personas inmigrantes a través del estudio y conocimiento de la situación, la sensibilización del conjunto de la sociedad y la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Identificación de los factores de exclusión y desarrollo de mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones.
- Priorización de los programas que fomenten la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como aquellos que contemplen actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género, la convocatoria y la inclusión de “programas a favor de la mujer/programas específicamente dirigidos a mujeres” como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes, a través de la convocatoria de subvenciones.
- Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias y garantía de la protección a las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos y de la violencia a través de las medidas contempladas en el Plan Estratégico 2011-2014 de Ciudadanía e Integración que incorpora la igualdad de trato en todas las áreas de intervención de modo transversal.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los principales instrumentos de gestión y financiación son:

- La convocatoria de subvenciones a las ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios.
- La convocatoria de subvenciones dirigida a las ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.
- El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

A pesar de la insistencia en la consideración de la perspectiva en materia de inmigración, la identificación del impacto de género resulta difícil en algunos casos ya que, salvo en las actuaciones específicas con mujeres, no siempre se dispone de los indicadores desagregados por sexo, debido fundamentalmente a la dificultad de obtenerlos de las distintas entidades ejecutoras de los programas.

En el caso de subvenciones dirigidas a las ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, la perspectiva de género se ha incluido expresamente en el Marco de Referencia de los Programas a subvencionar, en el sentido de que en la convocatoria se hace referencia expresa a que los programas, a través de la aplicación transversal del enfoque de género, responderán a intereses y necesidades de mujeres y hombres inmigrantes que puedan ser beneficiarios de algunas de las actividades.

Por su parte, la convocatoria de subvenciones a las ONG para el desarrollo de programas de intervención integral en barrios establece que podrán ser subvencionados los programas integrales que recojan actuaciones en, al menos, tres de las siguientes áreas de intervención y siempre que una de ellas sea Convivencia: Acogida; Educación; Salud; Servicios Sociales e Inclusión; Convivencia; Igualdad de Trato y Lucha contra la Discriminación; Infancia, Juventud y Familias; Género y Participación y Educación Cívica.

Previsión de resultados

Promover un mayor número de actuaciones dirigidas a la incorporación de una estrategia transversal de equidad de género en el ámbito de las migraciones.

En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131, 132, 133 y 134, del Capítulo II "Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género", del título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos.

PROGRAMA 241A: Fomento de la inserción y estabilidad laboral.

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo (incluye escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).
- Formación profesional para el empleo.

El objetivo común que persigue es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

La normativa en materia de incentivos a la contratación se ha visto afectada por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio y por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, que por un lado eliminan incentivos existentes con anterioridad y por otro introducen nuevos incentivos para la contratación de jóvenes y para fomentar el emprendimiento.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 56/2003, de Empleo	2 y 19 octies	Objetivos de la política de empleo y colectivos prioritarios.
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
Ley 3/2012, de reforma del mercado laboral	3, 4 y 7	Mayores bonificaciones por contratación laboral de mujeres.
Real Decreto-ley 4/2013, de apoyo al emprendedor	1	Reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas.

Identificación de realizaciones previstas

En el presupuesto del programa 241 A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

1.- Dentro del ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación, se incluye el objetivo de favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos), en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
- Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.

De medios:

- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
- Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.

De resultados:

- Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
- Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

2.- Dentro del ámbito de la formación y recualificación, se incluyen los objetivos de:

2.1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De resultados:

- Tasa de participación de hombres y mujeres.
- Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones.
- Número de mujeres formadas en convenios de formación.

De resultados:

- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones.
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de convenios.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyen cuantías adicionales de 300 euros en el caso de celebración de contratos indefinidos con mujeres (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 bonificaciones para los contratos temporales celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o de víctima de violencia doméstica.

En lo que refiere a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, en el caso de la contratación de mujeres en sectores en los que este colectivo se encuentre menos representado y las mismas cumplan los requisitos de edad exigidos en el citado artículo, se incluyen cuantías adicionales de 100 euros/año en el caso de personas de 30 años o menos y de 125 euros/mes en el caso de personas mayores de 45 años.

Además la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral mantiene también las bonificaciones de 700 euros/año o su equivalente diario en las cuotas empresariales a la seguridad social para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con mujeres, que ya se recogían en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Todas las bonificaciones citadas junto con las derivadas de la contratación de un nuevo trabajador para sustituir a una trabajadora durante su descanso maternal o por cuidado de hijos (Real Decreto-ley 1/1998), mantiene su vigencia tras la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Además, el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, establece unas reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para las mujeres menores de 35 años que se incorporen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por importe del 30% de la base mínima sobre el tipo mínimo durante 15 meses, aplicable a la cuota por contingencias comunes y una bonificación de cuantía equivalente en los 15 meses siguientes (en el caso de varones la medida se aplica a los menores de 30 años).

El número de nuevos contratos bonificados indefinidos a mujeres en 2012 ascendió a 24.485, mientras que el importe total (incluye nuevos contratos y los ya existentes) ascendió a 245.108 miles de euros, incluidos en la aplicación presupuestaria 19.101.241 A.487.03 "Bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a fomento de empleo por contratación laboral".

Por su parte el número de contratos bonificados celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género fue de 473 en 2012, y su importe total ascendió a 232 miles de euros.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional:

1.- En las iniciativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados, con 211.545 alumnos participantes, en 2012, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 47,27 y 52,73 % respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 44,26 y 45,60 %.

2.- Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados han permitido la formación, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 1.361.131 mujeres en 2012 y se estima que mediante la formación oferta estatal se beneficiaron 186.574 mujeres en ese mismo año. A la fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos correspondientes al ejercicio 2012.

Previsión de resultados

En 2013 y 2014:

- Se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres, aumente ligeramente en ambos ejercicios alcanzando los 25.000 nuevos contratos, mientras que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género hasta alcanzar los 500 contratos en cada ejercicio.
- Se prevé mantener las tasas de participación e inserción de las acciones, medidas y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, así como el número de alumnos/as participantes respecto de las previsiones de 2012.
- Se espera que el número de mujeres formadas mediante el sistema de formación de demanda (financiado mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) alcance las cifras de 1.118.078 y 1.397.590 respectivamente.

En lo que se refiere a la formación de oferta se estima que las mujeres formadas en 2013 serán 198.365 y en 2014, 184.169.

PROGRAMA 241N: Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

CENTRO GESTOR: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) de potenciar el autoempleo y la iniciativa emprendedora.

Este programa pretende el fomento del trabajo autónomo, del cooperativismo, y de la economía social como vías de generación de empleo, así como estimular 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.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 56/2003, de Empleo	2 y 19 octies	Objetivos de la política de empleo y colectivos prioritarios.
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
	73	Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Identificación de realizaciones previstas

Tres son los objetivos generales del programa:

1. Estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios mediante la constitución de sociedades cooperativas u otras formas de la economía social.
2. Difundir y fomentar las distintas formas societarias de la economía social y el trabajo autónomo.
3. Difundir y fomentar la responsabilidad social de las empresas.

En las convocatorias para la concesión de estas subvenciones, se viene incorporando como prioridad temática, a efecto de valoración de los proyectos presentados, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tiene relación con los objetivos 2 y 3 en cuanto a que se priman las actividades de formación en materia del trabajo autónomo, de la economía social o de la responsabilidad social empresarial en las que es mayoritaria la presencia de mujeres. La promoción de la igualdad de oportunidades a efectos de criterio de valoración de los proyectos presentados a la convocatoria de concesión de subvenciones, en el año 2012, se incluyen en el artículo 7.2.d) de la Orden ESS/1743/2012, de 1 de agosto.

También, se relacionan con los objetivos 2 y 3 la prioridad en la valoración de los proyectos de elaboración de estudios, edición de publicaciones y la organización de congresos, jornadas y seminarios en materia de economía social, de responsabilidad social empresarial o del trabajo autónomo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El objeto de las subvenciones concedidas con cargo a los créditos del programa queda establecido en el artículo 1 de la Orden ESS/ 1743/2012, de 1 de agosto, 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 ejercicio 2012, de un total de 68 subvenciones concedidas para la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas 9 han tenido una incidencia en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Previsión de resultados

La previsión para el ejercicio 2014 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.

Se contemplará, en su caso, la inclusión de los créditos para financiar acciones de emprendimiento y autónomos correspondientes al trasvase de crédito entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que pretende participar en la distribución de fondos relativos a emprendimiento, sin perjuicio de las competencias autonómicas en su ejecución.

Por último, conviene señalar que actualmente se está tramitando la Orden correspondiente a la concesión de subvenciones para el año 2013, que incluye en el artículo 5.2.d como prioridad temática a efectos de valoración, el fomento de la igualdad de oportunidades.

PROGRAMA 251M: Prestaciones a los desempleados.

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, regulariza y sistematiza en su Título III las normas de protección por desempleo, protección que se estructura en una prestación por desempleo de nivel contributivo y un subsidio por desempleo de nivel asistencial.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad introduce medidas de racionalización del sistema de protección por desempleo para concentrar las ayudas en personas que necesiten especial atención, favorecer la activación de los desempleados y contribuir al envejecimiento activo.

Por su parte el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, incluye medidas que permiten compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta propia, amplía las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo respecto de las incluidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y amplía las posibilidades de suspensión y reanudación posterior en el cobro de las prestaciones por desempleo tras haber realizado una actividad por cuenta propia.

La acción protectora comprende las prestaciones que se indican a continuación y, además, la aplicación de acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional de los trabajadores desempleados, así como las de mejora de la ocupación, reinserción laboral y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

El alcance de los derechos reconocidos es el siguiente:

- Prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo.
- Renta agraria.
- Subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social (REASS).
- Renta activa de inserción.

Este programa no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Además, la Ley 3/2012, de 6 de julio, antes citada incluye en su disposición final decimotercera la previsión de que el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, con el límite máximo del 60 % de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite del 100 % en caso de ser los beneficiarios mujeres jóvenes hasta 35 años (hombres hasta 30 años de edad).

Asimismo, se incluyen determinadas especificaciones en los beneficiarios de la renta activa de inserción, que también suponen un enfoque de género.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
RD 1369/2006, que regula la Renta Activa de Inserción	2	Previsiones específicas para víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

Identificación de realizaciones previstas

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Garantizar la percepción de una renta a todas las personas que se encuentren en situación legal de desempleo y cumplan los requisitos legales, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.
- En el caso concreto de la renta activa de inserción, se busca la reincorporación al mercado laboral de la persona perceptora de estas rentas al combinar medidas de políticas activas y pasivas.
- Reconocer y pagar los derechos económicos a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo.
- Impulsar la reinserción laboral, luchar contra el fraude y mejorar la gestión de las prestaciones por desempleo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tal y como se ha señalado, el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251 M.488 “Renta activa de inserción” existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

En el ejercicio 2012, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 17.916 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la Renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 91,6 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2012 se han producido 76.916 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 10.325 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

Previsión de resultados

En el ejercicio 2013 de las 237.000 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la Renta Activa de Inserción, se estima que 18.163 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2014 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 228.000 y 17.473 respectivamente. En 2013 y 2014 se estima que se alcanzarán 75.898 y 73.015 bajas por colocación de las cuales 10.468 y 10.070 corresponderán a víctimas de violencia de género y doméstica respectivamente.

La cuantía estimada sobre la previsión de liquidación del programa en 2013 asciende a 95,2 millones de euros, mientras que en el presupuesto de 2014 se prevé un descenso de esta cuantía hasta los 90,9 millones de euros.

PROGRAMA 291A: Inspección y Control de Seguridad y Protección Social.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2013. Sus competencias vienen reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2014, las prioridades son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y el trabajo de personas extranjeras.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Supervisión del cumplimiento de las obligaciones instrumentales y de contenido económico, así como del disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra la discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
PEIO 2008-2011	Eje 2 (objetivos 3 y 5)	Participación económica.
	Eje 3	Corresponsabilidad.

Identificación de realizaciones previstas

Se ha elaborado un Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, la actividad inspectora en esta materia constituye un área de actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Relaciones Laborales, formando parte de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que, eventualmente y dentro de esta actuación permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

El objetivo del Plan lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La actividad inspectora en general se centrará en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El número total de inspecciones a empresas en todas las materias señaladas figurarán en la programación anual, que se aprueba en las Comisiones Territoriales y se incluye en el Plan Integrado de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Establecer un correcto diagnóstico a través de indicadores cuantitativos que nos permita fijar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral es complicado. Se podrían señalar como referencia los incumplimientos que se detectan en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que junto con las actuaciones o inspecciones realizadas se recogen los incumplimientos de la normativa sobre igualdad que

dieron lugar a la extensión de un acta de infracción y los que dieron lugar a requerimientos para la subsanación de las deficiencias.

Durante el año 2012, se han realizado 6.097 actuaciones, se extendieron 82 actas de infracción por un importe de 563.330 euros, y se efectuaron 1.365 requerimientos. Durante 2013, a fecha 11 de julio, se habían realizado 3.115 actuaciones, se han extendido 47 actas de infracción por un importe de 647.138 euros, y se efectuaron 727 requerimientos.

Previsión de resultados

Las actuaciones inspectoras sin duda pueden contribuir a la mejora de la igualdad efectiva en los centros de trabajo, no sólo por su actuación sancionadora o requiriendo el cumplimiento de la normativa en los casos que se detecte algún incumplimiento de la misma, sino también de manera proactiva promoviendo la adopción en las empresas de medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva, medidas exigidas por el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, mediante el que se podrá llegar a conseguir la desaparición de situaciones discriminatorias por razón de género.

PROGRAMA 291M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa presupuestario es la ordenación, regulación y planificación de las actividades generales del departamento a través de la gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, la formación del personal, las relaciones sindicales, la acción social y la prevención de riesgos laborales, así como favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de Recursos Humanos.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior.
	44	Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	51	Criterios de actuación de las administraciones públicas.
	56	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	58	Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.
	61	Formación para la igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1 (Objetivo 2)	Participación política y social.
	Eje 2.	Participación económica.

Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa Presupuestario 291M financiará las siguientes actuaciones:

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Actividades, campamento y escuela de verano con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares. Gracias a esta medida se reduce el número de permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.
- Existe un enlace a través de la Intranet del Ministerio con la Comunidad de Padres, sitio web en el que se proporciona a los usuarios de la Escuela Infantil, información sobre temas como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.
- Promover la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados/as, de la igualdad de género y oportunidades.
- Selección para participar en cursos de formación: Preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

En cuanto a las actividades formativas y con el objetivo de realizar una formación para el cambio de actitudes en Igualdad de género se ha programado los siguientes cursos:

- Ley de Igualdad de Género: de 25 horas que se impartirá del 30 de septiembre al 4 de octubre, con el siguiente programa: *Objetivo y ámbito de aplicación de la L.O. 3/2007. Los principios de la Ley. Políticas públicas para la igualdad con especial referencia a: Implantación de un lenguaje no sexista; transversalidad del principio de igualdad; Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; Informe Periódico; Informes de impacto por razón de género; igualdad en el empleo público; igualdad en el ámbito laboral; conciliación; Planes de igualdad; Acción administrativa para la igualdad.*
- Violencia de Género, de 25 horas que se impartirá del 21 al 25 de octubre con el siguiente programa: *Violencia de género: aspectos teóricos y metodológicos. Aspectos psicológicos de la violencia de género. Legislación española sobre malos tratos a las mujeres. La respuesta institucional a la violencia de género.*

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El diagnóstico de situación se presentó en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como aparece detallado en el apartado número cinco del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio de 2011) y se remitió a la Dirección General de Función Pública, en él se recoge la situación real de mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, elemento imprescindible para adoptar, en su caso, medidas correctoras.

En lo referido al acceso al empleo público, la remisión de información a la Dirección General de la Función Pública por parte de este Departamento incluye siempre la referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Asimismo se cuida que la presencia de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el departamento sea paritaria.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas sobre igualdad y violencia de género.

En el primer semestre de 2012, se ha impartido el curso “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, del Plan de Formación para 2012, celebrado en Madrid, de 27 al 29 de febrero de 2012.

Previsión de resultados

- Nuevas solicitudes para la Escuela Infantil y gran demanda para las actividades de verano, esto producirá un impacto en el descenso de solicitudes de permisos de empleadas públicas.
- Mejora de conocimientos y actitudes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PROGRAMA 494M: Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Agrupar 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicaciónIdentificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Identificación de realizaciones 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 GéneroDescripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actividades y objetivos están encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo los siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores/as y a organizaciones representativas de unas y otros, y a organismos públicos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la aplicación del principio de igualdad de género y de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis, registro y publicación de convenios colectivos. Se efectúa el control de legalidad de los convenios y se realizan requerimientos cuando se advierten contenidos que conculcan la legalidad vigente. Entre los motivos de estos requerimientos están los que se relacionan con la igualdad de género.

Previsión de resultados

Se prevé continuar con la ejecución de los objetivos del programa presupuestario, que son los descritos en el apartado de las realizaciones previstas.

PROGRAMA 912P: Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral.

CENTRO GESTOR: Consejo Económico y Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social, y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	42 y sigs.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica

Identificación de realizaciones previstas

El Consejo Económico y Social (CES), ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, pone especial atención al impacto de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos que sean de iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley, en los cuales se hace una mención expresa a cómo se ha analizado el impacto de género en el informe sobre el mismo que se presente, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo proyecto de ley por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los dictámenes emitidos por este organismo, las materias sociolaborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno, aproximadamente, al 50 %. Este porcentaje se convierte en el 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.

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, la cual teniendo un papel muy activo en la actividad del CES ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema, así como la inclusión dentro de la revista trimestral *Cauces* de, al menos, un artículo sobre la materia. En este sentido también podemos hacer referencia al estudio que se hace en la Memoria Socioeconómica y Laboral de España de las distintas variables por sexo en los temas a los que hace referencia, y es posible su segregación por sexo, o en ellos tiene influencia el impacto de género.

Asimismo, la conciliación y el tratamiento de la dependencia, estrechamente relacionados con el género, son objeto de análisis preferente en los trabajos del CES.

Previsión de resultados

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera en potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir potenciando este hecho, no viendo limitadas las actuaciones en este sentido, como consecuencia de la actual política de recorte del gasto público, consecuencia de la crisis económica existente. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2013 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación, con un tratamiento de género en los Capítulos II y III (equivalente al 40% y 60%, respectivamente, de los contenidos sustantivos).
- Para ello se han asignado al Capítulo II: dos coordinadores, tres asesoras y una becaria, y al Capítulo III: una coordinadora, seis asesoras y una becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35% del trabajo de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30% del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30% del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.
- Informes. Se prevé el inicio de un Informe a iniciativa propia. Se estima un porcentaje de afectación equivalente al previsto en el Capítulo II de la Memoria, esto es un 40%. Para esta labor se han asignado un coordinador, tres asesoras y una becaria.
- En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares, en 2013 se acordó dar un carácter sistemático al seguimiento de la inmigración en la región y elaborar de manera periódica informes sobre inmigración. Expresamente se decidió que el CES de España procedería a una

colaboración más intensa de forma permanente dentro del Grupo de Trabajo que iría liderando en cada programa bianual de trabajo un CES del área Euromediterránea. Se estima que la afectación al género será de un 30%; la asignación actual es de un coordinador, dos asesoras especializadas y una becaria.

- En este mismo ámbito, está comprometido el inicio de un nuevo informe sobre pobreza bajo la dirección del CES de España. En éste, de realización bianual, se estima una afectación en torno al 40% de la cuestión de género. La asignación será de una coordinadora, dos asesoras especializadas y dos becarias.
- Revista Cauces. Se elaboran 8 artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento del género equivalente al menos al 50% del contenido sustantivo. En su nueva etapa, además incluye en previsión anual, doce artículos de “ coyuntura comentada ” 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.
- Dictámenes. Se estima la realización de aproximadamente ocho 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 tienen un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno al 50%.

SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO

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

PROGRAMA: 421M: Dirección y Servicios Generales de Industria.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Industria, Energía y Turismo. Gabinete Técnico.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

El programa integra las actividades de Alta Dirección del departamento, tanto en lo relativo a los Órganos Superiores, como al resto de los servicios del Ministerio desarrollando una función de apoyo a los restantes programas tanto en gestión, como en dirección y planificación.

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus organismos autónomos y entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la autorización, o en su caso, tramitación de sus modificaciones.
- Coordinación e impulso de las actuaciones en materia de relaciones internacionales, coordinando con los Servicios del Ministerio la toma de postura del Departamento en los organismos internacionales y asesorando sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales suscritos o de la pertenencia a organismos internacionales.
- Inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- Realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- Preparación de la documentación e informes de las actuaciones relativas a los asuntos que se sometan a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- Gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- Gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- Planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.
- Elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.
- Protectorado de las fundaciones, cuyos fines se vinculen con las atribuciones del departamento.
- Gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.

- Organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- Coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- Informe de las disposiciones generales que promueve el Departamento y la participación, en su caso, en su elaboración.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

En el actual contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pone en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres combatiendo las manifestaciones, aun subsistentes, de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

La Administración General del Estado ha promovido un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y, concretamente en este Departamento, se ha participado activamente para conocer la situación con el fin de efectuar un análisis que permita identificar si existe desigualdad o discriminación.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	77	Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	OBJETIVO 2: Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.
		OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
		OBJETIVO 7: Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.
	Eje 2	Participación Económica.

Identificación de realizaciones previstas

En el ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición para facilitar el acceso a la misma de los colectivos de mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En ellos hay que señalar que el colectivo afectado por estas situaciones es fundamentalmente femenino.

En 2013 se continúa una línea ascendente en la implantación de acciones formativas online como instrumento esencial para promover la flexibilidad en el acceso a la formación.

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados

Las previsiones para 2014, se orientan en una línea ascendente en la impartición de acciones formativas online y nuevas metodologías que permitan a los empleados ser los responsables de su propio proceso formativo en cuanto al tiempo y horarios en los que se realiza la formación.

Está previsto también dar continuidad a la formación por módulos sobre la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como potenciar la realización de actividades formativas relacionadas con situaciones que son causa de desigualdad, para así adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Para el año 2014 se encuentran programadas las siguientes actividades relativas a la formación en estas materias:

- Acoso Sexual.
- Programas sobre sensibilización en materia de igualdad de género.
- Lenguaje no sexista.
- Prevención de riesgos laborales: factores de riesgos psicosociales y prevención de situaciones de estrés.

El Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad mediante la recogida y envío de datos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

De todo lo expuesto se puede deducir que el programa analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 423M: Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón.

CENTRO GESTOR: Instituto para la reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas las principales cuencas y municipios mineros, con una dependencia casi en exclusiva de esa minería para sobrevivir, los continuos ajustes de empleo producidos en los últimos años en el sector, unido a la insuficiente capacidad de las zonas mineras para generar actividades alternativas, debido entre otras razones, a su deficiente dotación de infraestructuras y a las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario acometer un 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 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 no estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. Sin embargo, el plan actual sí la tiene en cuenta, y es por ello que la nueva normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluye 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 es un 30% mayor cuando el puesto de trabajo es ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la Orden ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

Hay que hacer notar que este Plan finalizó en el año 2012. Sin embargo, el carácter plurianual de las ayudas para la creación de empleo hace que en 2014 todavía tengan repercusión sobre el empleo femenino.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
ITC/1044/2007	Noveno. 4	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino.
ITC/2237/2009	Noveno. 5	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino.
PEIO2008-2011	Eje 1	Objetivo 4 Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
		Objetivo 3 Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
	Eje 2	Participación Económica.

Identificación de realizaciones 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 %		
	Hombres	Mujeres	Media
Andalucía	34,49	37,52	36,01
Aragón	16,66	20,83	18,75
Asturias, Principado de	23,5	24,05	23,78
Castilla y León	19,05	22,92	20,99
Castilla - La Mancha	26,16	35,2	30,68
Cataluña	24,59	23,22	23,91
Galicia	21,4	21,15	21,28
Fuente: INE, Tasa de paro 2012 TIV			

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, con las excepciones de Cataluña y Galicia, siendo las más acusadas las que se dan en Andalucía y Castilla- La Mancha.

Dado que el objetivo final es la creación de empleo alternativo en las comarcas mineras, y que dentro de este nuevo modelo sea mayor la participación del empleo femenino de lo que tradicionalmente había venido siendo en las zonas mineras, el indicador clave a emplear es el **porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado**, desde el año 2007, año en que se publicó la orden ITC/1044/2007y cuya evolución observamos a continuación:

CONVOCATORIA	Empleo femenino
2007	24,10%
2008	28,86%
2009	43,54%
2010	41,15%
2011	42,89%

Previsión de resultados

En los años 2012 y 2013 no se han producido convocatorias de ayudas, pero los proyectos que se incentivan tienen unos períodos amplios de maduración y se les impone la condición de mantenimiento del empleo durante tres años como mínimo, lo que hace que no se tenga una lectura fiable de la consecución de los objetivos hasta pasado un período mínimo de 4 años.

Sin embargo, sí se puede medir la “intención” de creación de empleo 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.

PROGRAMA 432A: Coordinación y promoción del turismo.

CENTRO GESTOR: Instituto de Turismo de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

El reto fundamental es crear las condiciones necesarias para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a la de los destinos. En definitiva, se trata de conseguir que España sea un destino turístico altamente competitivo, que asegure nuestro liderazgo en el sector y que permita a los agentes económicos que operan en él, recuperar la rentabilidad perdida como elemento necesario para propiciar la inversión y la creación de empleo.

El Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT) se orienta en su desarrollo tanto a los destinos turísticos como al sector privado. Es integral, pues incumbe a las instituciones, a los ciudadanos y a la cultura del país, con una clara necesidad de implicación público-privada y de las Comunidades Autónomas. Actúa potenciando la unidad de mercado, la innovación y los emprendedores, para así mejorar los aspectos débiles del actual modelo. La característica diferencial del plan es que incide en torno a la riqueza de nuestros recursos culturales, siempre sobre la base de una estrecha colaboración con las CC.AA. y el sector privado de la economía. Los objetivos del Plan son:

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.

El PNIT no es un plan más de los múltiples aprobados en los últimos años. El Sector requiere de tomas de decisiones impostergables. Por ello en el PNIT se desglosan medidas a corto y medio plazo. Para un correcto seguimiento del mismo su cumplimiento se monitorizará con carácter semestral y público durante la legislatura.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 1	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
	Eje 2	

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2012 el 45,4% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. Por cuarto año consecutivo, se registró una caída interanual en la ocupación femenina en el sector turístico (-5,7%). Los ocupados varones, que habían crecido ligeramente en los dos años anteriores, ese año también descendieron (-3,2 %).

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería, tanto en servicios de alojamiento (56 % del total), como en servicios de comidas y bebidas (51,3 %), y en las agencias de viajes (78,4 %), mientras que los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (81,2 % del total) y en el resto de actividades turísticas (65,4 %).

El 82,2 % de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 65,3 %. 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, se produjo un retroceso en ambos sexos, menor en el caso de los varones (-2,4 %) que en el de las mujeres (-8,1 %).

Se viene observando en los dos últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año anterior solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios, aumentando las que contaban con estudios secundarios o superiores. En 2012 se producen retrocesos del empleo femenino en todos los niveles de formación, pero estos son significativamente mayores cuando menor es el nivel de estudios, así, las asalariadas con estudios primarios descendieron un -23,3%, un -8,5% aquellas con estudios secundarios, y solo un -0,6% las que contaban con estudios superiores.

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2011, pero no en 2012: Los varones asalariados en turismo disminuyeron en todos los niveles de formación, pero disminuyeron en menor medida los que contaban con estudios secundarios, -0,6%, frente al -11.3% de los que solo tenían estudios primarios y del -2.1% de los varones con estudios superiores.

Previsión de resultados

De todo lo expuesto se espera un impacto positivo de este programa en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 467C: Investigación y desarrollo tecnológico industrial.

CENTRO GESTOR: 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.

- Subprograma C.1 “Promoción de la Innovación Industrial y Tecnológica”, gestionado por la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.
- Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por el Instituto de Turismo de España.

El subprograma 467C.2 tiene por objeto el apoyo a la innovación tecnológica en el sector del turismo y desarrolla las medidas incluidas, en este sentido, en el Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT).

Con cargo a la financiación solicitada en el programa 467C, el Instituto de Turismo de España 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), además de otros dos conceptos de gasto en el capítulo 6 para financiar mediante encomienda de gestión a la propia Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR) determinadas actuaciones que faciliten el acceso de las empresas del sector a la incorporación de la innovación y las tecnologías en el proceso de gestión del negocio turístico.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica.(eje 2).
	Eje 1	
	Eje 5	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

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

Ver Programa 432 A

Previsión de resultados

La participación del Instituto de Turismo de España en el programa 467C de investigación y desarrollo tecnológico industrial se concreta principalmente, como se ha detallado, en inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector turístico, y de creación de estructuras tecnológicas y redes de conocimiento para dotar al sector de mejores instrumentos en su entorno de negocio lo que siempre se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

PROGRAMA 467I: Innovación tecnológica de las telecomunicaciones.

CENTRO GESTOR: Secretaria de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, contribuye al desarrollo de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. Esta Acción Estratégica forma parte de la principal herramienta de programación de la política científica y tecnológica del gobierno que es el Plan de Investigación Científica y Técnica de Innovación 2013-2016.

El Programa de gasto 467I tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicaciónIdentificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH	28	Sociedad de la Información
PEIO 2008-2011	Eje 2	OBJETIVO 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.
	Eje 3	OBJETIVO 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.
	Eje 5	OBJETIVO 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).
	Eje 6	OBJETIVO 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

Identificación de realizaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas del programa Formación Digital que tiene como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evolución de los últimos años muestra una reducción continua de la brecha digital y una generalización del acceso a la sociedad de la información por parte de hombres y mujeres.

El seguimiento del impacto de este programa de ayudas sobre la actual brecha de género podrá realizarse mediante los informes de seguimiento que se realicen en el Fondo Social Europeo.

Previsión de resultados

En los criterios de evaluación de los proyectos se valora el criterio de que el proyecto vaya dirigido a mujeres en el criterio: "Adecuación del proyecto a las prioridades del programa operativo Adaptabilidad y Empleo del FSE. Colectivos preferentes del FSE", existiendo un umbral mínimo para este criterio, de tal forma que la participación de la mujer sea necesaria para que un proyecto pueda ser estimado, y se ponga adecuadamente en marcha.

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

414B Desarrollo del medio rural

414C Programa de desarrollo rural sostenible

415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros

451O Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

PROGRAMA 414B: Desarrollo del medio rural.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos de este programa se centran en las estrategias de desarrollo rural, para el periodo 2007-2013, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en los ejes que propone el Reglamento CE 1698/2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de desarrollo rural (FEADER).

Para el ejercicio 2014, las medidas que se instrumentarán serán en su práctica totalidad, las correspondientes al período de programación 2007-2013. El Marco Nacional que se aprobó por la Comisión Europea, a finales del año 2007, y la aprobación, en 2008, de los 17 programas de desarrollo rural, así como el programa de la Red Rural Nacional, determinaron las actuaciones para el ejercicio 2009 y siguientes.

Este programa comprende medidas que se engloban en los ejes establecidos en el mencionado Reglamento (CE) 1698/2005. El mayor porcentaje del presupuesto se aplica a lograr una mejora de la competitividad del sector agrario, con actuaciones destinadas a la reestructuración y desarrollo del potencial físico y de fomento de la innovación, para mejorar la eficacia de la transformación y comercialización de los productos agrarios mediante medidas orientadas a la modernización de explotaciones, mejora de las infraestructuras agrarias, nuevas tecnologías, inversiones en la red viaria, reparación de daños catastróficos y de acciones encaminadas al fomento del conocimiento y a la mejora del potencial humano, tales como formación profesional agraria en cursos y estancias, así como becas de formación para el desarrollo rural. La mayor parte de estas medidas corresponden al eje 1.

El programa también dedica una parte importante de su presupuesto a cofinanciar medidas incluidas en el eje 2, orientadas a la mejora del medio ambiente y del entorno rural.

Por otra parte el programa comprende otras actuaciones dirigidas a la diversificación de la economía rural, la vertebración del sector rural y la mejora de la calidad de vida de las zonas rurales, de acuerdo con lo propugnado en los ejes 3 y 4 del Reglamento (CE) 1698/2005, FEADER.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	28.2.	Sociedad de la información.
	30.	Desarrollo rural.
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1: Objetivos 1,2 y 3	Objetivo 1: Diversificar la economía del medio rural. Objetivo 2: Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural. Objetivo 3: Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural.
	Área prioritaria 2: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad social.
	Área prioritaria 3: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural. Objetivo 2: Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural.
Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo (2007-2013) del Fondo Social Europeo	Eje 1	Objetivo 1. Aumentar la capacidad de las empresas para adaptarse al entorno y ser más competitivas. Objetivo 3. Mejorar la productividad de las empresas a través de medidas innovadoras de organización laboral. Objetivo 5. Fomentar el espíritu empresarial y apoyar el trabajo por cuenta propia y la creación de empresas.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural.
	2	Objetivos.
	7	Atención social prioritaria.
	8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente impulsa actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas. Todo ello, dentro de las directrices del Marco Nacional, que sigue el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que se aplica de forma transversal en cada uno de los ejes del Reglamento (CE) 1698/2005, y que se ha reflejado en la programación 2007-2013, en especial en la concesión de ayudas.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la mujer en el medio rural, incidiendo especialmente en la formación, asesoramiento, creación de empresas, desarrollo de nuevas tecnologías, fomento del asociacionismo y conciliación. En las ayudas que se enuncian al describir las medidas, está implícita, de forma directa e indirecta, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

Medidas financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado

Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural (*Orden APA/1899/2006, de 6 de junio por la que se establecen las bases reguladoras, modificada por la orden APA/1028/2007*).

El objeto de estas ayudas es el desarrollo de proyectos realizados por asociaciones, fundaciones, federaciones y otras agrupaciones de mujeres del medio rural, legalmente constituidas como tales, inscritas en el correspondiente Registro Público, sin ánimo de lucro de ámbito estatal, y que contribuyan a la promoción de las mujeres.

Entre las actividades subvencionables están: el asesoramiento para la creación de empresas innovadoras de producción agraria primaria en el medio rural que puedan proporcionar nuevos empleos, que incorporen mayoritariamente a mujeres así como la realización de estudios con enfoque de género en el medio rural y la asistencia a congresos o eventos similares, tanto de ámbito nacional como internacional que traten específicamente la situación de la mujer en el medio rural.

Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales (*Orden ARM/405/2010, de 23 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales*).

El objeto de esta convocatoria es distinguir proyectos originales e innovadores, que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos naturales que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o que respondan a las necesidades de las mujeres en el medio rural, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible.

Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional.

Los beneficiarios de las mismas son los Grupos de Acción Local (GAL), seleccionados en el marco del eje 4 LEADER de los Programas Regionales de Desarrollo Rural, que participen en un proyecto de cooperación interterritorial o transnacional.

Entre los criterios de selección se prevé la adjudicación de hasta 15 puntos (máxima puntuación) a aquellos proyectos que tengan una especial incidencia sobre colectivos de mujeres, jóvenes y otros grupos de especial consideración.

Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural.

Estas ayudas tienen como beneficiarias a las organizaciones profesionales agrarias de carácter general; organizaciones sindicales más representativas y organizaciones que representen a colectivos con dificultades de inserción, siempre y cuando estén vinculadas al medio rural; entidades constituidas en Redes de Desarrollo Rural; federaciones de comunidades de regantes y entidades relacionadas con la conservación de la naturaleza, el fomento de la producción ecológica o el desarrollo sostenible del medio rural. Todas ellas de ámbito estatal, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan la totalidad de los beneficios resultantes de las mismas, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.

Aquellos proyectos que tengan un grado de beneficio, en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres, se valorarán con hasta 20 puntos (máxima puntuación).

Medidas cofinanciadas por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural:

Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.

Las beneficiarias son entidades con personalidad jurídica, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan todos los beneficios resultantes de las mismas en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales y que recojan entre sus fines estatutarios, al menos uno de los siguientes : la promoción de iniciativas para contribuir al desarrollo sostenible del medio rural, la conservación del medio, la innovación del medio rural o la organización de la producción para contribuir a la mejora de la calidad de vida.

En los criterios de valoración de dichos proyectos tendrán una ponderación de hasta 20 puntos (máxima puntuación) aquellos con una marcada incidencia sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios.

Medidas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo plurirregional de Adaptabilidad y Empleo 2007-2013:

Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

Entre los objetivos de las actividades formativas se encuentran las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural: talleres de trabajo colectivo y autoempleo.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad (hasta 20 puntos) a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas sólo el 30 por ciento del total. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere, hay desigualdades en detrimento de la mujer. Asimismo, sigue siendo muy baja la presencia de la mujer en las entidades asociativas, en especial en puestos de toma de decisiones.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, ya que sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, agravándose aún más por el hecho de que en muchos pueblos existen acusadas

deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinados espacios territoriales no se dispone de las nuevas tecnologías, lo que conlleva en muchas ocasiones una insuficiente información y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para el desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

En relación con los Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales:

- Porcentaje de número de proyectos galardonados que tienen una destacada incidencia en la valoración y reconocimiento de los colectivos de mujeres en relación con el número de proyectos subvencionados del año anterior.

En relación con las Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una relativa incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 9 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una destacada incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 10 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

En relación con las Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio aceptable en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio alto en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

En relación con las Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia aceptable sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya

composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia destacada sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

En relación con las Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan casi en su totalidad a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

PROGRAMA 414C: Programa de desarrollo rural sostenible.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre sobre desarrollo rural sostenible tiene como instrumento de aplicación el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS), que comprenderá un conjunto de actuaciones y medidas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de desarrollo del medio rural.

Dicha Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural.

El PDRS ha sido aprobado por el Real Decreto 752/2010, de 4 de junio, por el que se aprueba el primer programa de desarrollo rural sostenible para el período 2010-2014 en aplicación de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. La aplicación territorial de este Programa se realiza a través de los Planes de Zona Rural, que deben elaborar las Comunidades Autónomas en las zonas rurales que hayan calificado de acuerdo a unos criterios comunes de ruralidad. En estos Planes se incluyen las actuaciones necesarias, tanto de competencia estatal como autonómica, que deberán concertarse entre las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, para permitir el desarrollo sostenible de cada territorio tras un exhaustivo análisis y estudio que dé a conocer sus necesidades en los diferentes ámbitos de la sostenibilidad (ambiental, social y económico).

En su momento se concertaron los Planes de Zona con seis Comunidades Autónomas en las correspondientes comisiones de seguimiento (Asturias, Navarra, Aragón, Castilla y León, La Rioja y Galicia), tal y como se requiere en el Programa, y se firmaron convenios con La Rioja y con Galicia. No obstante, el proceso se encuentra paralizado desde agosto

de 2012 debido a los problemas detectados en la aplicación de la ley y al incumplimiento por parte de las Comunidades Autónomas de los objetivos de déficit presupuestario, que determinaron la conveniencia de reformar la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, y adaptarla a la situación actual.

A fecha de hoy se cuenta con un borrador de ley reformada, en la que se han mantenido los mismos contenidos y filosofía en materia de género, e incluso incorpora contenidos de la Ley 19/1995, de 18 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias y de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEHM 3/2007	28.2	Sociedad de la información.
	30	Desarrollo rural.
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1: Objetivos 1,2 y 3	Objetivo 1: Diversificar la economía del medio rural. Objetivo 2: Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural. Objetivo 3: Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural.
	Área prioritaria 2: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad social.
	Área prioritaria 3: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural. Objetivo 2: Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural.
Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.	1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural.
	2	Objetivos.
	7	Atención social prioritaria.
	8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, acordó impulsar de forma decidida actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, refuerzan la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural en su artículo 7: Atención social prioritaria, establece lo siguiente: *“El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad”*.

En el apartado II de su Preámbulo, párrafo 7, la Ley determina que: *“La adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente en lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes”.*

A su vez, en su Artículo 8: Igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Ley señala: *“Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.”*

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible se configura como el instrumento principal para la planificación de la acción de la Administración General del Estado en relación con el medio rural y se elaboró en coordinación con las Comunidades Autónomas. Este Programa incluye una serie de medidas, tanto de competencia estatal como autonómica, que se ejecutarán en las diversas zonas rurales que se hayan definido y delimitado. En este sentido las actuaciones se instrumentarán mediante inversión directa de la Administración, convenios entre diversas Administraciones o con familias y subvenciones en concurrencia competitiva.

El Programa establece que las medidas autonómicas instrumentadas mediante subvenciones para que puedan ser concertadas y cofinanciadas entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, deben cumplir una serie de determinaciones y requisitos, que engloban la perspectiva de género en los siguientes términos:

- Las bases y las convocatorias se realizarán preferentemente de forma singularizada para cada zona rural, o excepcionalmente para la totalidad de las mismas, pero en estos casos deberá diferenciarse claramente tanto el presupuesto previsto para cada zona rural como las demás especificidades zonales sobre el objeto, la orientación y la tipología de las acciones subvencionables y la cuantía de las ayudas, todo de acuerdo con las previsiones de los correspondientes Planes de Zona rural.
- Siempre que ello sea compatible y coherente con la naturaleza y objetivos de la medida, las bases reguladoras de estas subvenciones cofinanciables, deben incluir entre los criterios para su otorgamiento y determinación de la cuantía, los requisitos necesarios para priorizar las solicitudes realizadas por mujeres, o las realizadas por empresas que en caso de resultar beneficiarias, se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres o que reserven un cupo determinado para personas con discapacidad.

Esto supone que las medidas autonómicas incluidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible tienen la obligación de priorizar a las mujeres.

Como se ha expuesto anteriormente, debido a la situación económica del país y a otras circunstancias, la elaboración de los Planes de Zona por parte de las Comunidades Autónomas no se ha completado.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Ver Programa 414 B

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414C, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible es un instrumento para la aplicación de la nueva política rural en España, y se aplicará territorialmente de manera priorizada con la colaboración de todas las Administraciones Públicas, los agentes sociales, económicos y ambientales, así como de toda la sociedad civil en general con interés en el desarrollo sostenible del medio rural.

Las medidas y actuaciones que se incluyen en este Programa se realizarán por parte de las Administraciones en el ámbito de sus respectivas competencias. En total, el Programa recoge 102 actuaciones de todo tipo y carácter sectorial; a nivel estatal se han incluido 49 medidas de 9 Departamentos Ministeriales, y a nivel autonómico se recogen 52 actuaciones que serán cofinanciadas y concertadas al 50% entre el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y las Comunidades Autónomas, según una senda financiera atribuida a cada Comunidad Autónoma atendiendo a sus propias características rurales.

De ellas, cabe destacar 16 actuaciones autonómicas por ser actuaciones que tienen obligada integración del enfoque de género, además de existir actuaciones específicas para las mujeres.

Se pretende proponer a las Comunidades Autónomas que faciliten los datos para poder elaborar el siguiente indicador para cada una de las actuaciones autonómicas:

Porcentaje de los proyectos subvencionados que priorizan y/o apoyan de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres.

PROGRAMA 415B: Mejora de estructuras y mercados pesqueros.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Pesquera.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa tiene como objetivo esencial hacer compatible la política de conservación de la biodiversidad con la política de un desarrollo pesquero sostenible del medio marino a través de una adecuada política de ordenación pesquera, estableciendo medidas estructurales esenciales para el desarrollo de las actividades del sector pesquero.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa, está destinado a financiar las ayudas derivadas del Reglamento (CE) 1198/2006, de 27 de julio, relativo al Fondo Europeo de la Pesca (FEP) que establece las normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
		Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
		Objetivo 3: Promover la existencia del emprendimiento económico femenino.
		Objetivo 4: Analizar y mediar la participación económica de mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas:

El Reglamento FEP establece que el Fondo Europeo de la Pesca tiene entre sus objetivos:

- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero.
- Que la integración de las cuestiones de género sean tenidas en cuenta en las diferentes etapas de su ejecución.
- Y que, tanto los Estados miembros como la Comisión, velen por la correcta promoción de las operaciones destinadas a incrementar el papel de las mujeres en las actividades de la pesca.

La Administración Pesquera Española incorpora, como un elemento esencial necesario, la perspectiva de género entre los compromisos y objetivos principales de la intervención pública y, además, para dar participación a otros agentes, incorpora al Instituto de la Mujer en el Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEP.

En consecuencia, las actuaciones de la Administración Pesquera así como el desarrollo normativo, vienen presididos por los siguientes principios:

- En los criterios de selección de proyectos se considerará como prioritario las actuaciones encaminadas a la igualdad de género y a destacar el papel de las mujeres en el sector pesquero, que se determinarán en el Comité de seguimiento.
- Se procurará eliminar las barreras sociales existentes (concienciación social), para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero mediante acciones cabotajes, como actuaciones de publicidad, campañas de sensibilización, formación, etc.
- Se establecerán medidas para reconocer y promocionar las actividades ligadas a la pesca realizada por mujeres, tales como estudios, encuestas, campañas.
- Se mejorará la accesibilidad a los programas de ayuda para mujeres o para el desarrollo de nuevas actividades.
- Se potenciarán actuaciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en aquellos subsectores en los que estén infra representadas, tales como el sector extractivo o en tierra.

- Se contemplará, en su caso, la posibilidad de valorar medidas de discriminación positivas.
- Se fomentarán medidas encaminadas a la eliminación de todas las formas de discriminación de género que dificulten el acceso a las profesionales vinculadas a la pesca, así como aquellas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar. En desarrollo de esta política de igualdad de género, la Secretaría General de Pesca está dirigiendo los trabajos de la “Red española de mujeres en el sector pesquero”.

Esta Red pretende facilitar a las mujeres de todas las zonas de pesca una herramienta que les permita fortalecer su posición en el sector pesquero, recopilando experiencias sobre iniciativas que ya han puesto en práctica otras mujeres, contribuyendo así al intercambio de información entre ellas, y de paso conocer su situación, potenciar una mayor diversificación y cualificación que amplíen sus opciones profesionales, promover un mayor reconocimiento de la aportación de la mujer a la economía de esas zonas e incrementar su participación en la toma de decisiones en los procedimientos de gestión locales.

El III Congreso de esta Red, celebrado el pasado 5 y 6 de junio de 2013 en Santiago de Compostela, se centró sobre todo en el fomento del emprendimiento y liderazgo de la mujer en el sector.

En el año 2014 se elaborará un Plan Igualdad para el sector pesquero y se apoyará la creación de una Federación española de mujeres del sector pesquero.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos publicados por el INE (Encuesta de Población activa), la población ocupada en 2012, en la rama de actividad pesquera (pesca y acuicultura) era de 40,5 miles de personas, que suponen un 0.23% del total de población ocupada. De esos 40,5 miles, 5,5 eran mujeres.

En lo que respecta al subsector de la pesca extractiva, el peso de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, hasta llegar a suponer el 10% del total empleado en dicho subsector.

En el subsector de la industria pesquera aproximadamente el 67% de los puestos de trabajo está ocupado por mujeres.

Por último, en el subsector de la acuicultura el empleo femenino representa cerca del 45% del total.

Previsión de resultados

Con las actuaciones descritas se prevé contribuir a eliminar las barreras sociales existentes para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero.

PROGRAMA 4510: Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

CENTRO GESTOR: Secretaría General Técnica.

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 Secretaría se definen las directrices y Planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del mismo.

A ello hay que unir la representación y defensa de los intereses nacionales fuera de nuestras fronteras mediante la utilización de los convenios, mecanismos o instrumentos financieros necesarios para maximizar la eficacia de la cooperación.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título 2 y 5 y Artículo 77	Principios generales, empleo público y unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2: Incrementar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad.
		Objetivo 7: Unidades de Igualdad.

Identificación de realizaciones previstas

Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

En el marco de las políticas de igualdad de género vigentes en España, se recoge la recomendación del Consejo Superior de Estadística de introducir la perspectiva de género en la producción estadística de este Ministerio.

En este sentido, los indicadores de género tienen la función de identificar los cambios de estatus y rol de las mujeres y de los hombres a lo largo del tiempo, siendo fundamentales para poder detectar si existen situaciones que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres.

A tal efecto, la ley de Igualdad (Ley 3/2007) recoge en su artículo 20 la importancia de adaptar las estadísticas y estudios teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales que corresponden a los poderes públicos:

- El primero se refiere a la desagregación de toda la información referida a las personas en relación a su sexo. Con lo que los poderes públicos deberán incluir de manera

sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

- El segundo se refiere a la necesidad de elaborar nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional 2013/2016, cuya responsabilidad compete al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, y que cuentan con información desagregada por género son las siguientes:

- Encuesta Establecimientos de Acuicultura.
- Encuesta Económica de Pesca Marítima.
- Fichero Coordinado de Industrias Alimentarias, Agrarias y Forestales.
- Consumo Alimentario en España.
- Barómetro del Clima de Confianza del Sector Agroalimentario.
- Red Contable Agraria Nacional (RECAN).

Perspectiva de género en el Programa WEB del Departamento

Por su parte, la Ley 45/2007 para el Desarrollo sostenible del medio rural en su artículo 8, relativo al principio de la “igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres” establece la obligación de combatir los desequilibrios de género y fomentar la igualdad de mujeres y varones en todas las actuaciones y programas realizados en el medio rural.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, a través del programa editorial del Ministerio y de otras actuaciones de información presencial y virtual a través de la página Web del Ministerio, se presta atención a la difusión de la información estadística, de los indicadores y de la información sobre las condiciones de vida de las mujeres que viven en el medio rural y pesquero. Así, se han publicado entre otros los libros “El primer diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural”, “Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad” y “Violencia de género en áreas rurales”.

Igualmente en la WEB del Departamento se ofrecen contenidos sobre la igualdad en el medio rural que se muestran en la página “Igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural”, entre las que destacamos: “Las mujeres en el medio rural” y “Red española de mujeres en el sector pesquero”, con una numerosa y variada información destinada a la mujer.

Asimismo desde la Sección de la Mediateca de la Web se ofrece un enlace a documentos fotográficos y cinematográficos históricos y actuales relacionados con el papel de las mujeres en la agricultura y la sociedad rural.

Además, a través de la Biblioteca Virtual del Departamento, puede consultarse una variada serie de publicaciones unitarias y periódicas con información desagregada por género, con la participación de las mujeres en el sector agroalimentario y en los procesos de desarrollo rural, específicamente a la Revista de Desarrollo Rural y Sostenible donde se han publicado distintos monográficos sobre la contribución de las mujeres rurales a los procesos de desarrollo rural.

Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones voluntarias a organismos internacionales, del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Los programas de cooperación al desarrollo, tanto ambiental como agrícola o pesquera, así como las contribuciones obligatorias y voluntarias a Organismos Internacionales, para la realización de programas de cooperación, multilateral o bilateral, cumplen las directrices enmarcadas en el IV Plan Director de la Cooperación Española (2013-2016).

En este IV Plan Director se recoge que la Política de Género en Desarrollo (GED) tiene un carácter de doble prioridad para la Cooperación Española, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica para el IV Plan Director, como forma de consolidar los logros alcanzados en el anterior Plan Director.

De acuerdo con el IV Plan Director, la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, no solo es el instrumento fundamental para la aplicación efectiva en las políticas de desarrollo de la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también es el vehículo para conseguir una acción más eficaz en la aplicación del enfoque GED en todos los instrumentos de la Cooperación Española, y para progresar en el ámbito de la coherencia de políticas entre los sectores del desarrollo y de la igualdad. La Cooperación Española reafirma los compromisos internacionales más importantes: los ODM, la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Plan de Acción de El Cairo.

El objetivo general de la Política sectorial de género en desarrollo, es contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento.

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados

Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Las estadísticas que realiza el Ministerio, siempre que ello sea posible, introducen la variable género, proporcionando información para ayudar a abordar las inequidades de género, fortalecer las capacidades de las mujeres, propiciar cambios estructurales en las políticas aplicadas, así como prestar especial atención a las cuestiones relacionadas con las políticas de igualdad.

Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones obligatorias y voluntarias a organismos internacionales del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

El Ministerio, en todas las acciones, persigue una ayuda eficaz sobre el terreno y en su posicionamiento en los foros internacionales, se sustenta sobre los enfoques y principios presentados en el marco conceptual del Plan Director y de la Estrategia de Género, basados en la agenda internacional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

912O Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

PROGRAMA 462M: Investigación y estudios sociológicos y constitucionales.

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Centro de Investigaciones Sociológicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Investigación y estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita del 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Sobre la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

Identificación de realizaciones previstas

Como hito fundamental de actuación en el ámbito de los estudios de impacto de género, del Centro de Investigaciones Sociológicas, hay que señalar:

- Fruto del convenio de colaboración firmado entre el CIS y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad en el año 2010, se ha llevado a cabo la **Macroencuesta de Violencia de Género**. Esta encuesta se hizo sobre una muestra de 8.000 mujeres mayores de 18 años, residentes en España. El trabajo de campo se realizó entre el 22 de Diciembre de 2010 y el 16 de Febrero de 2011, cumplimentándose el cuestionario mediante entrevista personal (face-to-face) en los domicilios de las mujeres que participaron en la encuesta.

A principios de 2012 se publicó un avance de resultados y, durante 2013, los datos obtenidos en la encuesta se siguen sometiendo a análisis y explotación, y se publicarán los resultados que se vayan obteniendo, lo que a su vez se traducirá en medidas que incentiven la participación activa de la sociedad en la erradicación de este tipo de conductas de violencia de género.

Esta Encuesta es la cuarta de una serie que sobre Violencia de Género viene realizándose, las tres primeras (1999, 2002 y 2006) fueron realizadas por el Instituto de la Mujer en colaboración con una empresa privada. Tienen, por tanto, periodicidad cuatrienal.

Con los datos obtenidos, en esta cuarta encuesta, se efectuaron diversas extrapolaciones tomando como referencia los datos de población del Padrón Municipal

a 1 de Enero de 2010, y es importante resaltar que la muestra representaba en aquel momento, a 19.767.943 mujeres y que un 89.1% de ellas, indicaban que NUNCA habían sufrido maltrato de género, porcentaje que supone una disminución del 4.9% respecto a la Macroencuesta realizada en el año 2006. Mientras que el porcentaje de mujeres que declararon haber sufrido maltrato alguna vez en la vida, fue del 10,9%, lo que supone un incremento de un 73% con respecto al dato obtenido en la encuesta de 2006. Estas comparaciones han de hacerse con las debidas cautelas al haberse empleado distinta metodología en ambas.

En el año 2014, el CIS tiene previsto realizar la siguiente edición de esta Macroencuesta, en base al correspondiente convenio que prevé firmar con, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, La muestra la constituirán 10.000 mujeres y se realizarán entrevistas personales aplicándose un cuestionario preparado conjuntamente por la SESSI y el CIS y cuyos resultados se conocerán a lo largo del año 2015.

- Por otra parte, aún no se ha terminado la explotación completa de los datos de la encuesta centrada en **“La percepción de la violencia de género entre los jóvenes y los adolescentes”** y que se ha realizado en el año 2013. Este proyecto, contó con una muestra de 2.600 personas, y permitirá obtener información sobre cómo la juventud española percibe y valora la violencia de género como realidad presente y como problema a incluir en la agenda política.
- En el departamento de Publicaciones del Centro de Investigaciones Sociológicas en general, los criterios de género ya forman parte transversal de la política de publicaciones, en las facetas de selección de autores, temas, etc. y seguirán incorporándose durante el próximo ejercicio económico.
- Así mismo, todos los cuestionarios empleados por el CIS para la realización de los estudios respetan la utilización de un lenguaje no sexista.
- En todas las encuestas realizadas por el CIS, se ofrecen los resultados separados por género lo que permite un análisis diferenciado de las opiniones de los varones y de las mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha tenido en cuenta el impacto de género en realizaciones varias ya ejecutadas o previstas y 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

Se seguirá avanzando en la senda de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la profundización del conocimiento existente en materia de género y de igualdad de oportunidades, así como en el seguimiento de la normativa al respecto y el fomento de publicaciones que aborden la materia de género.

Ello permitirá obtener conclusiones de los trabajos mencionados anteriormente, para así poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente desde el punto de vista de la opinión pública en relación con la igualdad de género.

PROGRAMA 9120: Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

- Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.
- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Apoyo a la Alta Dirección del Gobierno.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II	Políticas públicas para la igualdad.
	Título V	El principio de igualdad en el empleo público.
	Título VIII	Disposiciones organizativas.

Identificación de realizaciones 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, se financian las siguientes actuaciones en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género:

- Asesorar en la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como en las disposiciones normativas, así como, en la información y publicaciones dirigidas al exterior del Ministerio.
- Promover la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que recojan la perspectiva de género.

- Cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Cooperación con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la difusión de las actividades formativas en materia de igualdad según la planificación que se apruebe.
- Inclusión en el Plan de Acción Social, dentro de la disponibilidad de las consignaciones presupuestarias, de convocatorias de ayudas para favorecer la conciliación y de una Ayuda especial por violencia de género.
- Puesta a disposición del personal, a través del Plan de Formación, de clases gratuitas para la promoción interna a grupos superiores, tanto presenciales en horario laboral como on-line.
- Difusión a través de la página de intranet del Departamento de información sobre la igualdad de género, la normativa existente y las actuaciones que se están realizando.
- Organización de actividades dirigidas a los hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Estas actividades se desarrollarán durante los meses de verano, los días previos a la Semana Santa y durante días laborales no lectivos.
- En el Ministerio de la Presidencia se seguirá recogiendo, en los pliegos de cláusulas administrativas por procedimiento abierto, la previsión de que en caso de igualdad entre dos o más licitadores, y en lo referente a los criterios que sirven de base para la adjudicación, se preferirá 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.
- Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad de la AGE vigente.
- Colaboración, en su caso, en la elaboración del futuro Plan Estratégico en materia de Igualdad de oportunidades.
- Colaboración con la Unidad de Recursos Humanos en sus funciones relativas a sus relaciones con la representación del personal del Ministerio de la Presidencia y sus Organismos adscritos, en materia de igualdad y en particular, en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad.
- Participación en las sesiones formativas especializadas impartidas a las Unidades de Igualdad, entre otros, por el Instituto de la Mujer.
- Participación, como representante de la AGE en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y siempre en el marco del acuerdo de ordenación de la negociación colectiva suscrito con las organizaciones sindicales. Colaboración en sus trabajos preparatorios y subsiguientes.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos de plantilla del Ministerio de la Presidencia, sin incluir datos de sus Organismos Autónomos adscritos, presentan en 2013 una estructura mujeres-hombres del 61,1%-38,9%, respectivamente.

Previsión de resultados

Avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento a través de las actuaciones previstas en el apartado B). Si bien intentar cuantificar los efectos de las medidas descritas presenta cierto grado de dificultad, parece lógico poder afirmar que el esfuerzo continuado en la programación, implementación y seguimiento de dichas medidas contribuirá a medio y largo plazo a la consecución de los objetivos recogidos en la normativa vigente.

SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

- 231A** Plan Nacional sobre Drogas
- 231F** Otros servicios sociales del Estado
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 232A** Promoción y servicios a la juventud
- 232B** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 311M** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- 311O** Políticas de Salud y Ordenación Profesional
- 313A** Prestaciones sanitarias y farmacia
- 313B** Salud pública, sanidad exterior y calidad
- 492O** Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

PROGRAMA 231A: Plan Nacional sobre Drogas.

CENTRO GESTOR: Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente, a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27	Integración del principio de igualdad en la política de salud.
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud.
	Eje 9	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.
Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016	Plan de Acción 2013-2016	Eje 2. Acción 13. Proyecto de mejora de procesos y procedimientos de asistencia en drogodependencias y adicciones y su adecuación a la Cartera de Servicios del SNS.
		Se elaborará un documento que describirá los procesos asistenciales recomendables para drogodependientes atendiendo especialmente a la patología dual y a la mujer.
		Eje 4. Acción 26. Fomento de la investigación y del análisis de datos sobre consumo de drogas.
		Análisis de datos en las siguientes áreas: género, ámbito laboral, consumo...

Identificación de realizaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que *“Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”*.

El Plan de Acción 2013-2016 determina, de forma más precisa, las acciones directamente implicadas con el enfoque de género. Los agentes implicados son todos los integrantes del Plan Nacional sobre Drogas, los cuales llevan a cabo estas medidas y que son, principalmente, las Comunidades Autónomas y las Organizaciones no Gubernamentales. Además, la Estrategia Nacional sobre drogas 2009-2016 y el Plan de Acción se proponen impulsar la actividad investigadora en aspectos menos explorados hasta la fecha, entre los que se incluyen la diferencia de género en el fenómeno de las drogodependencias.

Con independencia de cuáles sean las instituciones que tengan la responsabilidad en el desarrollo de estas actuaciones, la Delegación del Gobierno llevará a cabo, a través del sistema de evaluación previsto en la Estrategia y de los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

Asimismo, la Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia, ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones se considera una prioridad transversal la atención al colectivo de mujeres en los programas de prevención, sensibilización, formación y estudio. Además, se tendrá en cuenta el planteamiento de la perspectiva de género al valorar todos los programas para los que se solicite financiación.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación, 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, y cuando la investigadora principal sea una mujer.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La última Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2011 sobre población de 15 a 64 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas, muestra que:

- Las sustancias psicoactivas más extendidas siguen siendo el alcohol y el tabaco. Entre las drogas de comercio ilegal, el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 9,6%, 2,3% y 0,7% respectivamente, fueron las más extendidas. La prevalencia de uso de hipnosedantes (tranquilizantes y somníferos), con o sin receta médica en los últimos 12 meses, fue del 11,4%, sólo superada por el alcohol y el tabaco, siendo las únicas sustancias psicoactivas cuya prevalencia aumenta 4 puntos porcentuales con respecto a 2009.
- Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos) el uso de drogas fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal. Refiriéndonos al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (13,6% hombres y 5,5% mujeres) y de cocaína en polvo (3,6% en hombres y 0,9% en mujeres). En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. La prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 12 meses fue del 83,2% en hombres y del 69,9% en mujeres, y la de tabaco del 44,2% y 36%, respectivamente. Sin embargo, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por citar algún ejemplo) en los que

las prevalencias de consumo en mujeres en determinados grupos de edad han venido aumentando considerablemente en los últimos tiempos, disminuyendo, de este modo, las diferencias de prevalencias de consumo entre hombres y mujeres e, incluso, invirtiendo la relación en algunos grupos de edad.

La última Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada sobre estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, muestra para 2010 que:

- Las drogas más consumidas han sido el alcohol, el tabaco, el cannabis y los tranquilizantes o pastillas para dormir. Un 75,1% de los estudiantes había tomado bebidas alcohólicas alguna vez en la vida, un 39,8 % tabaco, un 33,0% cannabis y un 18,0% tranquilizantes o pastillas para dormir. La proporción de estudiantes de 14 a 18 años que las han consumido alguna vez en los 30 días previos a la encuesta, fue de 63,09 %, 26,2%, 17,2% y 5,2% respectivamente. El uso del resto de sustancias (cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles, heroína, etc.) estaba mucho menos extendido, situándose la prevalencia de alguna vez en la vida entre el 1,0% y el 3,9% y la prevalencia en los últimos 30 días entre el 0,5% y el 1,5%.
- El consumo de drogas en los estudiantes de 14 a 18 años varía mucho según el sexo. Los chicos consumen en mayor proporción que las chicas todas las drogas ilegales, mientras que con el tabaco, el alcohol y los tranquilizantes o pastillas para dormir sucede lo contrario. Con respecto a los consumos de tipo intensivo, se observa que, en el caso de las drogas ilegales, las prevalencias son más elevadas en chicos, aumentando las diferencias a favor de estos a medida que el consumo se realiza con mayor frecuencia o en mayor cantidad. Sin embargo, en el caso de drogas legales (alcohol y tabaco) se registran mayores prevalencias en chicas que en chicos para algunos de los indicadores de consumo intensivo (consumo diario de tabaco, borracheras en el último año, etc.).

Previsión de resultados

Se espera que el conjunto de actuaciones previstas disminuya el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina y promueva la accesibilidad de las mujeres consumidoras de drogas a los tratamientos, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos.

En el momento de elaborar este informe se está procediendo al análisis de los resultados de la encuesta ESTUDES 2012 que, una vez concluido, se darán a conocer públicamente, por lo que no pueden ser incorporados al mismo.

PROGRAMA 231F: Otros servicios sociales del Estado.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 231F, “Otros Servicios Sociales del Estado”, tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para consolidar y mantener un sistema

público de servicios sociales que dé cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es dar un nuevo impulso a las políticas del bienestar y modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

Para el logro de estos objetivos, se han diseñado las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo y mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales para todos los ciudadanos, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales: información de cómo acceder a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio; los equipamientos para hacer efectivas esas prestaciones: centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida, así como formación para los profesionales de los servicios sociales.
- Proyectos de intervención social de carácter integral con la comunidad gitana.
- Fomento del Plan Estatal del Voluntariado-Congreso Estatal del Voluntariado, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las ONG.
- Actuaciones encaminadas al fortalecimiento del estado del bienestar.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad	6	Los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales.
Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad	8.2	Adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres.
LOIEMH 3/2007	14.6	La consideración por los Poderes Públicos y el establecimiento de medidas de acción positiva para las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad: emigrantes, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, viudas y víctimas de la violencia de género.
Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020		En materia de empleo, promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.
		En materia educativa, promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios.
		Conseguir la participación real y efectiva de la sociedad civil, así en los órganos colegiados de participación de la AGE que tengan por finalidad el cumplimiento de los objetivos de la Convención se tomará en consideración la perspectiva de género.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género.</p> <p>Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos.</p> <p>Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres.</p> <p>Aplicar el enfoque de género en las políticas socio sanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad. Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contara mujeres con discapacidad.</p> <p>Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación internacional que desarrolle el MAEC Y la AECID.</p>

Identificación de realizaciones previstas

Uno de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro. 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. Y, por otra, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En el ámbito de la discapacidad, las metas a conseguir son las siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan (proyectos de ONG y CCAA) como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONG del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros Centros Directivos de la Administración

General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.

- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres discapacitadas y aquellas con múltiple discriminación.

Todas estas medidas se enmarcan en la “Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020, aprobada por el consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011”.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2011, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador agregado de la estrategia 2020, que engloba la tasa de riesgo de pobreza, la privación material severa y la tasa de baja intensidad en el empleo de los hogares) de las mujeres es del 27,2% un punto superior a la de los hombres que se sitúa en el 26,2 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres es del 18,5% y la de los hombres del 17,9%; si el alquiler no se imputa en la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres está en el 22,5% y la de los hombres en el 21%.

En relación con la discapacidad, las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores- todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país. Suponen más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en su autoestima. De ellas, alrededor de medio millón viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, ni posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores. Comparten con todas las mujeres las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008), elaborada por el INE, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las que el 59,8% son mujeres.

- **Educación:** el analfabetismo, casi erradicado en nuestro país (1% de la población), afecta a las personas con discapacidad en los siguientes porcentajes: el 7,25% son hombres y el 13,06% mujeres. Las mujeres con discapacidad que carecen de estudios, tienen estudios primarios incompletos o estudios primarios son el 78,24% de los 2,3 millones citados antes, frente al 67,76% de 1,54 millones de hombres con discapacidad.
- **Empleo:** Los datos de la encuesta citada señalan que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años), esto es, población potencialmente activa, de la que sólo 526.100 personas eran población realmente activa. Según esta información, la tasa de actividad sería de un 35,5%, porcentaje considerablemente inferior al general de la población, que es

casi del 82%, según los datos la Encuesta de Población Activa del Tercer trimestre del 2009. En función de la variable sexo, el porcentaje de mujeres que trabaja es casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres, que ya es bajo en sí mismo: sólo el 33,39% de los hombres con discapacidad trabajan, frente al 23,68% de mujeres. En cambio, el 23,45% de las mujeres con discapacidad se dedican a labores del hogar frente al 0,15% de los hombres.

Según el Estudio de Indicadores y Análisis de la situación de las personas con discapacidad con análisis de género, la discriminación de la mujer se detecta también en otros ámbitos:

- **Poder y participación:** La presencia de personas con discapacidad en centros de decisión y poder es prácticamente inexistente, fijándose sobre todo su participación en centros de poder en el propio movimiento asociativo de discapacidad, donde, por otro lado, se reproducen los esquemas patriarcales de la sociedad los hombres ocupan los cargos de mayor categoría jerárquica: presidencia y vicepresidencia- y las mujeres los de secretaria y vocálfas.
- **Abusos y violencia:** Los comportamientos agresivos que se ejercen contra estas personas pueden ser de carácter pasivo (descuido en su atención, decidir por ellas en temas que les afectan, aunque estén plenamente capacitadas para ello, impedir o disuadir a acceder a estudios o empleos, incluso en esto último impedir que accedan a órganos de poder, incluyendo los cargos de confianza tanto en la administración pública como en el colectivo del trabajo privado) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas, manipularlas, actitudes de paternalismo mal entendido). Estos comportamientos se agravan por las dificultades para comprender y reconocer que estas conductas son abusivas, violentas, indiferentes, sobreprotectoras, manipuladoras y que, a veces, son ejercidas precisamente por quienes les cuidan y atienden. Asimismo, existe un gran desconocimiento por la escasez de denuncias ya que la persona intermediaria para interponerlas es, en muchas ocasiones, la persona agresora. La indefensión es casi total, cuando los abusos los padecen personas con discapacidad intelectual, con inteligencia límite, mayores con trastornos neurodegenerativos, menores o mujeres con escasos recursos. El modelo de atención está basado mayoritariamente en cuidados informales, de forma que la mayoría de las personas dependientes son cuidadas en su domicilio por sus familiares. De acuerdo con la estadística del SAAD, actualmente más del 94% de los denominados cuidadores informales son mujeres.

Previsión de resultados

De acuerdo con las acciones previstas, los resultados se determinarán en función de los siguientes indicadores:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos.
- Número de proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres, tales como medidas de conciliación, promoción de mujeres a cargos directivos en las asociaciones y en el ámbito de la administración pública, etc.
- Número de cursos, jornadas y seminarios donde se incorpore el género y la discapacidad.

- Seguimiento de los cargos de las ONG así como del número de personas trabajadoras con discapacidad en las mismas.
- Existencia de Áreas de mujer en las organizaciones con discapacidad.
- Número de proyectos normativos.
- Número de informes de impacto.
- Número de proyectos con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado, llevados a cabo para incorporar la discapacidad con análisis de género.

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 infancia, en el marco de la legislación española y 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
II PENIA 2013-2016	Objetivo 6 Objetivo 8	<p>OBJETIVO 6.- “Educación de calidad: Garantizar una educación de calidad para todos los niños y adolescentes caracterizada por la formación en valores, la atención a la diversidad, el avance en la igualdad de oportunidades, la interculturalidad, el respeto a las minorías, la promoción de la equidad y la compensación de desigualdades, favoreciendo, mediante una atención continuada, el desarrollo de las potencialidades de la infancia desde los primeros años de vida”.</p> <p>OBJETIVO. 8.- “Participación infantil y entornos adecuados: Promover la participación infantil, favoreciendo entornos medioambientales y sociales apropiados que permitan el desarrollo adecuado de sus capacidades, defendiendo el derecho al juego, al ocio, al tiempo libre en igualdad de oportunidades, en entornos seguros y promoviendo el consumo responsable, tanto en las zonas urbanas como en las rurales en aras de un desarrollo sostenible”.</p>

Identificación de realizaciones previstas

El principio de Igualdad de Oportunidades está presente en el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) de forma transversal, tanto en el apartado de Principios básicos como en los dos objetivos anteriormente citados, así como en las siguientes medidas operativas:

“Fomentar la igualdad de oportunidades.- Impulsar acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición, interviniendo desde la primera infancia para reducir las desigualdades sociales existentes. En especial, promover, fomentar y difundir modelos masculinos de asunción de responsabilidades y cuidados familiares con el fin de eliminar estereotipos sexistas en la vida cotidiana de los hogares”.

“Facilitar el acceso a jóvenes a cualquier tipo de profesión sin discriminación por razón de género: Implementar programas específicos para facilitar a los jóvenes el acceso a profesiones tradicionalmente consideradas de un género concreto y practicar una pedagogía social sobre la inclusión desde dicha perspectiva. En especial promover acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a madres y padres, asociaciones y al personal docente de las etapas de educación infantil, primaria y secundaria”.

En materia de conciliación, se prevé el impulso y mejora de la calidad de la oferta de servicios públicos de atención a la primera infancia, que incluye el apoyo técnico y financiero a entidades que desarrollan actuaciones en este ámbito; así como la colaboración con las CCAA para la identificación, y análisis de la oferta de servicios socioeducativos y de otra naturaleza destinados a la atención a la primera infancia (0-3 años).

En cuanto a la corresponsabilidad y el fomento de un marco laboral flexible que permita una mejor conciliación de vida familiar, personal y familiar, con este programa se llevan a cabo actuaciones de difusión y apoyo a políticas empresariales flexibles y familiarmente responsables, a través de la colaboración con entidades especializadas.

Así pueden mencionarse iniciativas como:

- Premios Nacionales Empresa Flexible, que se convocan anualmente en las modalidades de pequeña, mediana y gran empresa, que el Ministerio patrocina, a la vez que participa en la selección de las empresas premiadas y en la organización del acto de entrega (en la sede del Ministerio). En estos premios se reconoce a las empresas que se distingan por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. En la última edición han concurrido cerca de 1.800 empresas de todos los tamaños y sectores.
- Jornadas nacionales sobre Flexibilidad “Hacia el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal”, que anualmente organiza el Ministerio para difundir las mejoras prácticas empresariales en estas materias, incluyendo las premiadas en los Premios Nacionales Empresa Flexible.
- Certificados de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que la Fundación Más Familia (de la que el Ministerio es Patrono) concede a empresas que acreditan, tras un proceso de auditoria externa, que cumplen con los indicadores establecidos, entre los que la igualdad de género y la conciliación ocupan un lugar destacado. En el último ejercicio, han sido concedidos a 65 empresas a las que se reconoce su implicación en políticas de recursos humanos y organizativas respetuosas con las necesidades de conciliación y de igualdad de sus empleados. Son ya más de 200 las empresas certificadas desde la puesta en marcha de este distintivo, que afecta a un total de 220.000 familias.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) ha sido aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 5 de abril de 2013. Hay que señalar que entre los principios que rigen dicho Plan figura de forma especial el que se refiere a la no discriminación, en virtud del cual todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión pública o de otra índole, etc., ya que se trata de un principio normativo de la Convención de los Derechos del Niño (plenamente vigente en España desde 1991).

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar con cargo a este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto mayor que sobre las niñas tienen comportamientos rechazables como maltrato infantil, abuso sexual, etc.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género e infancia se debe señalar que el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias a la cuestión de género. Así, se especifica que siempre que sea técnicamente posible los indicadores estarán desglosados en función del género. Así mismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género hace que tanto en el lenguaje, como en los principios y medidas tengan cabida las que se refieren a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención de todas las formas de violencia por razón de género.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas se puede destacar, por su incidencia negativa y las consecuencias en su desarrollo, los relativos a menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual. En este sentido y según los datos de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de las víctimas son niñas.

Así, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y ONG para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Entre los indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, se puede señalar el del número de niños y niñas en el Registro online Unificado de casos de Maltrato Infantil (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por lo que se refiere a las familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa vaya más allá de la de género y pretende 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. Prácticamente, 8 de cada 10 familias constituidas por un solo adulto con hijos menores a cargo tiene al frente una mujer. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

Por la parte de familia, en lo que afecta a conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.

- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de régimen general en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

Previsión de resultados

En lo que se refiere al ámbito de protección de infancia, el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica el análisis de los factores que conducen al riesgo y a la dificultad social desde la perspectiva de género, al objeto de favorecer una actuación especializada que consiga superar esas desigualdades, valorando las situaciones que puedan tener un impacto diferencial en función de la necesidad de mayor protección de uno de los géneros.

Por lo que se refiere al ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que en la de prestaciones o permisos por razones familiares.

El uso por parte de las madres trabajadoras, en un porcentaje elevadísimo, de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de flexibilidad laboral vinculadas a razones familiares, puede suponer en muchos casos un perjuicio en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Esta situación lleva a plantear una prioridad hacia los servicios de apoyo a las familias, que tienen un carácter positivo desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, y que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

PROGRAMA: 232A: Promoción y servicios a la juventud.

CENTROS GESTORES: Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa es gestionado por el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Consejo de la Juventud de España (CJE).

El Instituto de la Juventud (INJUVE) contribuye al desarrollo de este programa mediante acciones estructurales dirigidas a los jóvenes sin distinción de sexo.

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. Conseguir la aplicación del principio de transversalidad en la igualdad de género para que al cuantificar los resultados de las correspondientes acciones a realizar, obtener un buen ratio de la paridad de género.

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.

El Consejo de la Juventud de España (CJE) contribuirá al desarrollo del Programa a través de dos objetivos generales o líneas de actuación:

- Elaboración de propuestas y posicionamientos con objeto de que los poderes públicos adopten medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la juventud, mediante el fomento de la comunicación, relación e intercambio entre las organizaciones juveniles.
- Desarrollo de estudios, emisión de informes y otras actividades relacionadas con la problemática e intereses juveniles que puedan serle solicitados o acuerde formular por su propia iniciativa, mediante la colaboración con diferentes instituciones y departamentos.

Y tiene dos objetivos centrales en materia de igualdad de oportunidades:

- Garantizar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las diferentes actividades y reuniones que celebra, en particular en sus órganos estatutarios.
- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes informes, publicaciones y campañas que el organismo realiza.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes

INJUVE

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6	
R.D. 486/2005, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Instituto de la Juventud	2	Igualdad de oportunidades entre jóvenes y fomento de la formación en valores de solidaridad e igualdad.

CJE

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	16	Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.
PEIO 2008/2011	Eje 1	Participación Política y Social.
	Eje 3	Corresponsabilidad.
	Eje 7	Salud.
	Eje 8	Imagen.

Identificación de realizaciones previstas

El **INJUVE**. Genera actividades de dos tipos:

Realizaciones Estructurales. Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: Normativa; Convocatorias; Tratamiento Lingüístico; Cuotas igualitarias tanto en la obtención de bienes y servicios como en la facilitación de la participación de los y las jóvenes en el ámbito que les afecta; Planes Formativos y otros Planes, etc. También se consideran estructurales todas las actividades dirigidas a propiciar la igualdad: entre Administraciones y/o entre Instituciones, convenios; reuniones; acuerdos, etc., así como actividades de investigación y estudios.

Realizaciones de Aplicación Subjetiva. Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en Valores; Programas de Sensibilización; actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género.

El **CJE**. Realiza actividades de dos tipos:

Por una parte celebración de reuniones estatutarias, en las que reglamentariamente se establece la necesidad de buscar la paridad, en el caso de la composición de la Comisión Permanente, y el equilibrio entre sexos en el resto de reuniones.

Por otro lado el Consejo de la Juventud de España realiza estudios, publicaciones y campañas, donde se incorpora la perspectiva de género, a través de la incorporación de datos segregados por sexo en el caso de los estudios, y se introduce la perspectiva del empoderamiento de las mujeres jóvenes en las campañas y actividades que este realiza, mediante metodologías de educación entre iguales y educación no sexista. Asimismo, realiza actuaciones (formativas

fundamentalmente) orientadas a abordar cuestiones como las nuevas masculinidades, el cambio de los roles de género o la utilización de lenguaje no sexista.

C) Análisis de Impacto de Género

INJUVE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde hace años se vienen recogiendo datos de los programas ejecutados. Para ello se utiliza una Aplicación Informática específica, que permite cuantificar la diferencia de género en la población de usuarios, tanto directos como indirectos, de voluntarios y de trabajadores del INJUVE. El tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza, asimismo, desde la visión de igualdad de género.

Previsión de resultados

La previsión de actuaciones y programas del INJUVE para el año 2014, dirigidas a la población juvenil se recoge en el cuadro siguiente:

Nº USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% por sexos
VARONES	790.500	1.450.000	2.240.500.	51'98
MUJERES	770.000	1.300.000	2.070.000	48'02
TOTAL	1.560.500	2.750.000	4.310.500	100.0

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

POBLACION ESPAÑOLA DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS (2012)	Nº DE JÓVENES	% por sexo
VARONES	3.852.933	50'76
MUJERES	3.734.596	49'24
TOTAL	7.587.529	100,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística/ Estadística del Padrón Continuo (a 1 de enero de 2013-provisional)

Como se puede observar, y estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas, en las actividades del INJUVE se cumplen prácticamente al 100 % la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

CJE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tanto la recogida de datos de los programas que se ejecutan por el Consejo, como la evaluación de las actividades se realizan desde la perspectiva de género.

Además la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo se mantiene muy equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación.

Previsión de resultados

En el año 2014 se prevé mantener y reforzar la participación paritaria entre hombres y mujeres jóvenes en todas las actividades, campañas, etc. con el objetivo de empoderar a las mujeres jóvenes en los órganos de participación y toma de decisiones. Este aspecto se revela como fundamental a la hora de generar cambios en los roles tradicionales de género.

Asimismo, se realizará un especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en estudios e informes, particularmente en los observatorios de empleo y vivienda joven del Consejo de la Juventud, atendiendo a que la emancipación se revela como uno de los factores clave para la mejora de las condiciones de vida de la juventud.

PROGRAMA 232B: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CENTRO GESTOR: Dirección General para la Igualdad de Oportunidades e Instituto de la Mujer.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos de este programa se dirigen principalmente a impulsar un Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2013-2016, concebido como un plan de planes que conforme a ese carácter de “estratégico”, delimitará tanto el ámbito conceptual de actuación, como las acciones de ejecución preferente, remarcará los instrumentos específicos que se pondrán en marcha para hacer frente a los distintos retos y establecerá las principales líneas de actividad en cada uno de los ámbitos contemplados. Dicho plan incluirá al menos un plan de igualdad en el ámbito laboral, y contra la discriminación salarial, un plan integral de apoyo a la conciliación de la vida personal y familiar de mujeres y hombres que facilite la corresponsabilidad.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren la 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.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, están íntimamente relacionados con un amplio cuerpo normativo, por lo que, a continuación, tan sólo se reseña la identificación de las principales normas y planes que sirven de marco para el planteamiento de los objetivos y actuaciones a desarrollar durante 2014.

- Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM).
- Ley 16/1983 de 24 de octubre de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.
- RD 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer.
- RD 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- RD 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer y el Real Decreto 1526/2010 que lo modifica.
- RD 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
- R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- Estrategia para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Artículos 6 y 7.
- Plan de Derechos Humanos del Reino de España: Apartado V.
- Plan Director de la Cooperación Española.
- Estrategia Española de Empleo 2012-2014
- Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación española.
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020.

Además, hay que señalar los documentos que impulsan, a nivel estatal, políticas activas de promoción de la igualdad por razón de sexo, de la integración, la convivencia, el respeto por los derechos fundamentales de las personas y la lucha contra el racismo y la xenofobia:

- Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2008-2011).
- Plan Estratégico de ciudadanía e integración (2011-2014).
- Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (aprobado en noviembre de 2011).

En relación con ese marco normativo referencial, de cara a 2014 se establecen los siguientes objetivos fundamentales:

Objetivo 1.- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad.

Objetivo 2.- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

Objetivo 3.- Incrementar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en nuestra sociedad.

Objetivo 4.- Mejorar la situación de las mujeres en ámbitos como la educación, la cultura, las nuevas tecnologías, el deporte o la salud.

Objetivo 5.- Intensificación de la sensibilización y formación con perspectiva de género en diferentes sectores, así como de la introducción del principio de igualdad de oportunidades en la actividad de los poderes públicos.

Objetivo 6.- Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación.

Objetivo 7.- Promocionar la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

Identificación de realizaciones previstas

Para el cumplimiento de los objetivos se abordarán, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Participación y colaboración con instituciones públicas y privadas que en sus objetivos y actividades contemplen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como potenciar la coordinación, a todos los niveles de gobierno, que permita abordar la igualdad de trato y no discriminación como derecho fundamental de las personas.
- Prestación de servicios de asesoramiento e información a víctimas de discriminación para la tramitación de reclamaciones así como la canalización de denuncias en vía administrativa por causa de discriminación de hecho o de derecho por razón de sexo.
- Prestación de servicios de asesoramiento e información a víctimas de discriminación por el origen racial o étnico en colaboración con las distintas administraciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro.
- Reuniones de sensibilización, técnicas, foros, seminarios y cursos cuya finalidad sean actuaciones transversales, con perspectiva de género, que generen un amplio debate y reflexión sobre las políticas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre las políticas de igualdad de trato y no discriminación que tengan en cuenta, además de las desigualdades por sexo, los demás motivos de discriminación contemplados por la normativa europea: origen racial o étnico, discapacidad, religión, convicciones y creencias, edad y orientación sexual e identidad de género.

- Realización de Convenios de Colaboración y de Protocolos generales con la Administración General del Estado y otras Administraciones Públicas, así como otras entidades de diversos ámbitos sociales: económicos, educativos, sanitarios, de derechos humanos, de defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, de cooperación al desarrollo, medios de comunicación y deportes.
- Estudios e Informes Técnicos con perspectiva de género y de carácter transversal sobre aspectos que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres, entre otros, en el ámbito jurídico, laboral, educativo, medios de comunicación, cultura y de salud, así como en materia de igualdad de trato y no discriminación con el objetivo de obtener un mapa de la discriminación en nuestro país que posibilite un conocimiento real de las dimensiones de este fenómeno de cara a mejorar el diseño de políticas públicas destinadas a prevenir y erradicar discriminaciones.
- Realización de Informes jurídicos con perspectiva de género de proyectos normativos.
- Acciones dirigidas a introducir y consolidar la perspectiva de género en la investigación y en el ámbito universitario.
- Promoción y defensa de la imagen igualitaria de las mujeres a través de los medios de comunicación social, encaminadas a cambiar la visión estereotipada o denigrante de las mujeres por una más acorde con el papel activo que asumen en la actualidad.
- Difusión de las estadísticas disponibles con perspectiva de género.
- Actuaciones para el asesoramiento de medidas y programas dirigidos a la eliminación de estereotipos de género que condicionan a las mujeres en el ámbito público. Igualmente, diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización ciudadana destinadas a eliminar prejuicios y opiniones, basados en estereotipos falsos que alimentan la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones. Se dirigirán preferentemente a la población en edad escolar así como a las potenciales víctimas de discriminación.
- Actuaciones dirigidas a promover el emprendimiento y el empoderamiento económico de las mujeres y a facilitar el acceso a la financiación.
- Actuaciones dirigidas a incrementar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad política, social y económica.
- Actuaciones dirigidas a facilitar la inserción laboral de las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral como víctimas de violencia de género, mujeres en situación o en riesgo de exclusión social, mujeres que viven en entornos rurales, mujeres gitanas, inmigrantes, mayores de 45 años, etc.
- Formación de profesionales en materia de igualdad de trato y no discriminación, desde un planteamiento integral, así como formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Convocatorias de subvenciones públicas en concurrencia competitiva destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres.

- Gestión del distintivo “Igualdad en la empresa” para reconocer públicamente la labor de aquellas empresas comprometidas con la igualdad, que destacan en la aplicación de políticas, planes y medidas de igualdad en el ámbito empresarial y fomento e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial mediante la dinamización de la Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Prestación de servicios de asesoramiento y de formación a todo tipo de empresas, entidades y personas, para la incorporación de medidas y planes de igualdad en el tejido empresarial.
- Programa dirigido a incorporar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos siguiendo el art.15 de la LOIEHM a través del trabajo con las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales y con los organismos intermedios y entidades que realizan actuaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales.
- Desarrollo de programas de igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad en el marco del mecanismo financiero del Espacio Económico Europeo.
- Participación en seminarios y foros de ámbito internacional, europeo o iberoamericano: ONU Mujeres, CEPAL, Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), ENAR Europa, Consejo de Europa, Comisión Europea, Instituto Europeo para la Igualdad de Género, etc..
- Participación en proyectos de cooperación técnica internacional orientados a la integración del enfoque de género en las políticas públicas.
- Racionalización y potenciación de la labor desarrollada por los diferentes Observatorios, en el ámbito de las políticas a favor de la igualdad de género y en el de la no discriminación.
- Participar en el desarrollo y elaboración de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado.
- Fomento y apoyo del asociacionismo en favor de las mujeres, mediante subvenciones a sus programas de actuación y para el mantenimiento de sus estructuras, se promoverá el funcionamiento, de manera especial del Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento.
- Aprobación y puesta en marcha del nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2013-2016.
- Fomento de las acciones del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los resultados de una encuesta realizada por el Parlamento Europeo en 2012 muestran resultados impactantes. Un 79% de las personas españolas encuestadas manifestaron que las desigualdades de género existentes en este momento suponen un problema grave o muy grave. Un porcentaje que para el conjunto de países de la Unión Europea desciende hasta el 52%. Además, un 28% de las personas

encuestadas afirmaron que estas diferencias han tendido a incrementarse en los últimos 10 años. Un porcentaje 4 puntos superior al existente en el resto de países de la UE.

Ante la pregunta de “*qué desigualdades de género considera las más importantes*”, se comprueba que esta diferencia con el resto de países europeos se sustenta en tres ámbitos: la violencia de género, la prostitución y el tráfico de mujeres y la falta de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y los posteriores desarrollos de la misma y con las iniciativas estratégicas de la presente legislatura, se pretende corregir las desigualdades existentes entre las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres a la hora de acceder al empleo, mantenerlo, progresar dentro de la empresa y acceder a los órganos de responsabilidad y gobierno de las mismas. En esta línea, se hacía muy necesario mantener las ayudas para el establecimiento de planes de igualdad en PYME, asesorar a las grandes empresas a la hora de implantar dichos planes y reconocer, con una distinción, las prácticas excelentes e innovadoras de las empresas comprometidas con la igualdad y específicamente con la igualdad entre mujeres y hombres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia de los últimos tiempos, no sólo en la estructura del propio mercado de trabajo, sino en la organización social, y aunque son numerosos y relevantes los logros que hemos alcanzado en estas últimas décadas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, social, económica y política, sigue siendo necesario actuar sobre las desigualdades de género que aún persisten, y especialmente, en el ámbito laboral y de las condiciones de trabajo, tal como ponen de manifiesto datos como los siguientes:

- La **baja tasa de actividad** de las mujeres, que según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2013, se sitúa en casi 13 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- La **menor tasa de empleo** de las mujeres, que según la misma fuente es 9,9 puntos porcentuales menor a la de los hombres.
- La **mayor tasa de paro femenina**, que se sitúa casi un punto por encima de la masculina. Y aunque en los últimos años, se haya producido una importante reducción de la diferencia entre la tasa femenina y la masculina, ésta se debe no a una mejora de la situación para las mujeres, sino a un empeoramiento de la situación para los hombres fundamentalmente debida al gran impacto que la crisis, sobre todo en sus primeros años, ha tenido en la destrucción de empleo en sectores fuertemente masculinizados.
- La **mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial**, representando más del 75% del total de personas que trabajan con esta modalidad de contrato.
- La persistencia de la **brecha salarial de género**, que según los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal publicada por el INE (2010), se sitúa en un 15,3% en ganancia media por hora trabajada, y que sube hasta el 22,5% si la referencia es la ganancia media anual, es decir cuando además de tener en cuenta la retribución, se tiene en cuenta el tiempo trabajado por unas y otros, éste habitualmente menor en las mujeres.

- En el año 2011, las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal muestran que **las mujeres siguen concentrándose en muy pocos sectores**, solo el 10% de ramas de actividad presentan un carácter integrado¹, el resto sesga la composición de su empleo en función del sexo. Las mujeres siguen concentradas en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo, más de la mitad de las mujeres ocupadas en España se concentran en cinco ramas del sector servicios. Respecto a las ocupaciones, casi alrededor de la mitad se concentran en seis ocupaciones de baja cualificación.
- Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a junio de 2012 los varones representan el 66,6 % y las mujeres el 33,4 % del total de **trabajadores autónomos** en nuestro país. Además en los tramos de base de cotización más elevados, el porcentaje de varones supera el 80%.
- Así también se observa una **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**. Pese a la evolución positiva que supuso la publicación del Código de Buen Gobierno de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que conllevó entre los años 2007 y 2010 a un incremento del número de consejeras en casi 4 puntos, este avance se ha ralentizado en los últimos años, y entre 2009 y 2012 el incremento ha sido solo de unos 0,7 puntos.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, TII 2013), tan solo el 29,6% de las personas que ocupan **puestos directivos** en España son mujeres. Además, las mujeres solo representaban el 13.5% (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2012) de miembros en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, a pesar de que suponen el 59.1% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2010-2011) de los licenciados y el 46.3% (Ministerio de Empleo, 2013) de la fuerza laboral de nuestro país.

- La **distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas**, al ser las mujeres quienes mayoritariamente asumen las tareas del hogar y de cuidado de menores y personas dependientes, se traduce en una mayor incidencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial, así como en interrupciones más frecuentes de su carrera, que repercute negativamente en la evolución profesional de las mujeres y en su percepción de rentas. Datos como los publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social, según los cuales, aproximadamente el 94% de las excedencias por cuidado de hijas o hijos durante el 2011 fue disfrutada 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 36% de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 33,3% actual es más de 11 puntos superior al de hace una década.

En los parlamentos autonómicos, la proporción es aún más elevada. En 2012, para el conjunto de éstos, la representación de las mujeres era del 43,2%, entrando, por tanto, dentro del intervalo 40-60% que puede considerarse como presencia equilibrada.

¹ En concreto, una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 45,1 por 100. Será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 36,9 por 100. Las ramas de actividad con porcentaje de mujeres comprendido entre ambos extremos se consideran integradas.

La presencia de mujeres en el ejecutivo ha experimentado un incremento en los últimos años. En la actualidad, en el conjunto de gobiernos autonómicos, las mujeres representan un 34%. Es un dato positivo (a 6 puntos porcentuales de la presencia equilibrada).

Por otra parte, existen otros ámbitos de poder donde los datos no han experimentado una mejora similar: En los órganos más elevados del poder judicial, a pesar de la masiva presencia de las mujeres en este ámbito (desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional), los hombres siguen siendo clara mayoría. Así, entre los magistrados/as del Tribunal Supremo, según los datos de 2011 incluidos en el Informe de Impacto de género a los Presupuestos 2013 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 13,88%, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos del Fichero de Altos Cargos de 2012, alcanzan el 18,8%.

- En el recientemente presentado Índice de Igualdad de Género², elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), España ocupa la posición número 10, entre los 27 países de la Unión Europea, con una puntuación de 54.0 en una escala que va de 0 (máxima desigualdad) a 100 (ausencia de desigualdad).

Este índice, que se actualizará cada dos años, es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

Los ámbitos en los que, dentro de este Índice, España obtiene una puntuación superior a la media son: Poder (donde ocupa el puesto número 6), Conocimiento (puesto número 8) y Salud (posición número 13).

Por el contrario, aquellos ámbitos en los que obtiene una puntuación inferior son: Empleo (donde ocupa la posición número 18), Dinero (puesto 17) y Tiempo (posición 16).

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordadas desde un enfoque transversal e integral que incorpore la perspectiva de género, tomando en consideración la distinta situación en la que se encuentran hombres y mujeres ante el fenómeno de la discriminación y la distinta forma en que se manifiesta.

Asimismo, no se ha desarrollado en nuestro país un sistema de recogida y análisis de denuncias por motivo de discriminación, con excepción del trabajo que está desarrollando desde hace cuatro años el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico y la implantación por parte del Ministerio del Interior de las modificaciones necesarias para la detección y registro de los incidentes racistas/xenófobos.

En este sentido, se está trabajando en la elaboración de un mapa sobre discriminación que contempla la elaboración de protocolos para el registro de la comisión de delitos y faltas, así como de infracciones administrativas con componente discriminatorio, por todos los motivos expresamente previstos en nuestra legislación.

No obstante, existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado

² <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

interseccionalidad o discriminación múltiple. La discriminación recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación. En estos colectivos ser mujer incrementa su vulnerabilidad ante la discriminación.

En los últimos años el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Según datos del INE, más de un 60% del total de personas con algún tipo de discapacidad son mujeres.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal revisado en 2012, en España viven 8.222.196 personas mayores de 65 años, de las que 57,3 % son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la relación entre las mujeres, la pobreza y la exclusión, uno de los motivos que se perciben como causa de trato diferente o discriminación en el barómetro del CIS es la falta de recursos económicos. La pobreza afecta de un modo especial a las mujeres. Numerosas mujeres son responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, en los que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. En el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer.

También, en cuanto al origen racial o étnico, las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 47,4% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 44,3% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia.

La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos ante una lacra como es la violencia de género.

Igualmente, es preciso llamar la atención sobre la situación en la que se encuentran las mujeres gitanas; la comunidad gitana ha sido excluida, sistemáticamente, y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado, de forma exclusiva, a las mujeres, alejándolas, prematuramente, de la formación reglada y del empleo. La

discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50% más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

Por lo que se refiere a la política de igualdad de género en la Cooperación Española, la Estrategia de Género en Desarrollo es el instrumento fundamental para la aplicación en las políticas de desarrollo de la Ley para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (art. 32). Pese a los avances conseguidos en los últimos años en la integración del enfoque de género en el sistema de la Cooperación Española en su conjunto, todavía faltan retos para alcanzar la plena integración del dicho enfoque en todas las estructuras y en todos los planes, programas e instrumentos del sistema de cooperación. En este sentido, el Instituto de la Mujer participará en el Grupo de Género en Desarrollo del Consejo de Cooperación.

Un 58% de españoles encuestados en el Eurobarómetro de 2012 opinó que la discriminación por motivo racial o étnico estaba muy extendida, mientras que la media europea era 56%.

En esa misma encuesta, los españoles consideran que ser mayor de 55 años (66%), la apariencia física (45%) el color de la piel (40%), la discapacidad (38%) la identidad de género (28%), el género (26%) y la orientación sexual (23%) suponen las principales desventajas a la hora de acceder a un empleo.

Los estudios de opinión disponibles permiten conocer la opinión de la población española sobre la extensión y tipos de discriminación e incluyen asimismo datos sobre discriminación basada en el género.

El Eurobarómetro 2012 señala que el 38% de los españoles (7 puntos porcentuales por encima de la media europea) considera que la discriminación por razón de sexo sigue estando muy o bastante extendido.

Según datos del Eurobarómetro 2012 respecto a España, la discriminación basada en el origen étnico o racial es la más extendida (58% de las personas encuestadas). La identidad de género y la edad son los motivos que aparecen en segundo y tercer lugar (53% y 45%, respectivamente). El cuarto motivo más extendido es la orientación sexual (44%). Este mismo Eurobarómetro señala que, en España, la percepción de la existencia de discriminación por razón de género se sitúa en séptimo lugar, con el 38%.

Previsión de resultados

Se recogen atendiendo a los distintos objetivos planteados para 2014 y reseñados en el apartado B.

Objetivo 1.- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad.

Se pretende alcanzar una mejora en la situación de colectivos de mujeres que tienen mayores dificultades de acceso e inserción en el mercado de trabajo, mediante programas de mejora de la empleabilidad, dirigidos a mujeres rurales, con discapacidad, mayores, víctimas de violencia de género, inmigrantes y de etnia gitana, entre otras. A través de la firma de Convenios de colaboración con entes territoriales con alto índice de paro femenino, se fomentarán actuaciones con la finalidad de conseguir un incremento cuantitativo del número de mujeres activas y ocupadas, así como de disminuir el desempleo femenino.

Lograr una mayor participación de emprendedoras y empresarias (incluyendo autónomas) en la vida económica y empresarial, a través de la red de cámaras de comercio de España, u otras entidades, especialmente en sectores innovadores y con un mayor potencial de crecimiento económico y competitividad; así como alcanzar un mayor grado de consolidación y ampliación de los negocios ya existentes, a través de la continuación de programas de apoyo a la financiación que son especialmente importantes en una situación de necesidades crediticias como la actual.

Mejorar la formación de mujeres directivas que puedan incorporarse a puestos de decisión y responsabilidad dentro del tejido empresarial español, donde se hacen necesarias tanto las labores de sensibilización como las de impulso y promoción.

Disminuir las desigualdades existentes en el reparto de las responsabilidades familiares, que constituyen una de las mayores barreras que encuentran las mujeres para incorporarse plenamente al mercado laboral.

Objetivo 2.- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

Incentivación de buenas prácticas en materia de igualdad: difusión, promoción e impulso de planes y medidas de igualdad en empresas y otras entidades, mediante la convocatoria de subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas y otras entidades. A esta actuación se sumará el asesoramiento y formación a empresas y otras entidades para la implantación de planes de igualdad, mediante herramientas on-line que suponen una clara reducción de las cargas administrativas. El reconocimiento de estas prácticas de excelencia a las empresas de todo tipo, tendrá su incentivo y colofón en la quinta convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” 2014 y con la dinamización de la Red de Empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa”, que es un foro de encuentro para la puesta en común y difusión de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Otra de las metas claves es la identificación, reducción y eliminación de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres a la hora de realizar un mismo trabajo. Para ello, su identificación es el primer paso, por lo que se aunarán los esfuerzos necesarios para que, en el marco del futuro Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial, se ponga en valor el resultado de los estudios abordados hasta la fecha y se afronte la elaboración de un indicador sintético y de herramientas prácticas de autodiagnóstico que sirvan al análisis sectorial y a las propias empresas para conocer y cuantificar las posibles diferencias salariales entre sexos, ante una labor similar.

Incrementar la visibilización y concienciación sobre la persistencia de la discriminación salarial por razón de sexo. Para ello, se realizarán actuaciones para sensibilizar e informar a la ciudadanía con el fin de generar un estado de opinión en la población, en general, y entre los agentes que intervienen en el mercado laboral, en particular. Entre estas acciones, hay que destacar los actos que se celebran con ocasión del Día de la Igualdad Salarial.

Mantener la estrecha colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en las empresas.

Todas estas actuaciones, que están ofreciendo resultados muy positivos, aumentarán la sensibilización de la sociedad respecto a las ventajas, tanto sociales como

empresariales, de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Objetivo 3.- Incrementar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en nuestra sociedad.

Con las actuaciones previstas en el año 2014 se pretende profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres en nuestra sociedad, así como fomentar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito universitario, a nivel de las investigaciones que desde allí se realizan, en los propios programas de estudio, en las actividades que se abordan y a través de la existencia de titulaciones específicas.

Igualmente, defender una imagen igualitaria de la mujer en la publicidad en general y en los medios de comunicación social.

Con el desarrollo del Sistema Estatal de Indicadores de Género se pretenden superar las limitaciones estadísticas que, todavía hoy, siguen existiendo en esta materia, homologando indicadores y consensuando definiciones y metodologías al objeto de ofrecer un “termómetro estadístico” de la situación de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Objetivo 4.- Mejorar la situación de las mujeres en ámbitos como la educación, la cultura, las nuevas tecnologías, el deporte o la salud.

Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la educación, la cultura y el deporte; de manera particular fomentando la participación de las mujeres en actividades físico deportivas y su promoción a los órganos directivos de las federaciones y clubes, así como incrementar la difusión de obras realizadas por mujeres en el ámbito de la cultura.

En el ámbito de la salud se persigue una mayor incorporación de una perspectiva biopsicosocial y de género en todas las políticas y programas, eliminando las barreras que dificultan a las mujeres el poder hacer efectivo el derecho a gozar del máximo estado de bienestar posible, bien porque no cuentan con recursos personales suficientes, bien porque sus necesidades y demandas específicas quedan invisibilizadas o no son priorizadas.

En el ámbito tecnológico y de la Sociedad de la Información se persigue alcanzar una mayor visibilización de las mujeres, facilitando su acceso al empleo, a través de la realización de talleres, seminarios, encuentros y grupos de trabajo, que ayuden a compartir el conocimiento de las mujeres en las TIC y el fomento de la presencia de mujeres en carreras tecnológicas.

Objetivo 5.- Intensificación de la sensibilización y formación con perspectiva de género en diferentes sectores, así como de la introducción del principio de igualdad de oportunidades en la actividad de los poderes públicos.

Es necesario profundizar en la sensibilización y formación en género de profesionales que trabajan en la intervención social, con el fin de que el cambio de modelo de esa intervención, pueda erradicar la feminización de la pobreza y su exclusión social.

En el mismo sentido, promover e insistir en la necesidad de especialización de las y los operadores jurídicos para la aplicación del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

De forma transversal, se llevarán a cabo una serie de actuaciones articuladas a través del apoyo a la Administración General del Estado en la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, con especial atención en la política presupuestaria (informes de impacto de género), así como el refuerzo de la integración del enfoque de género en el FSE y el FEDER y la mejora de la gestión de las políticas públicas mediante acciones de formación y sensibilización, la contribución a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades en las intervenciones de los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión y el asesoramiento y apoyo a la Red Europea de Mainstreaming de Género de la Comisión Europea.

Por otro lado, los programas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto los dirigidos a la población en general como los diseñados para colectivos específicos han tenido una gran demanda, por lo que se prevé que sus resultados sean cada vez más exitosos, no sólo cuantitativamente, sino también en su contribución a un cambio de actitudes y en la eliminación de los estereotipos de género que lastran el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Se reforzará la colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo para avanzar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres en la agenda del desarrollo. Se espera así mismo dar continuidad a la formación especializada en género y desarrollo.

Cabe destacar, también, los resultados de la edición de las publicaciones, que conforman el Programa Editorial del Instituto de la Mujer, la distribución de estas publicaciones y de aquellas otras que llegan al Instituto y otras iniciativas, que se espera continúen siendo muy positivos, aumentando el conocimiento de la situación de la mujer en todos los ámbitos, legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural, colaborando con instituciones públicas y privadas en difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres desde su situación y necesidades concretas, contribuyendo a sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres.

A pesar de las dificultades presupuestarias, se mantiene el objetivo de fomentar y trabajar conjuntamente con el tejido asociativo, colaborando estrechamente con las ONG de mujeres.

Objetivo 6.- Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación.

La conformación de una sociedad crecientemente diversa exige una respuesta amplia y eficaz que proporcione los instrumentos necesarios para garantizar el disfrute de derechos fundamentales y libertades públicas, sin discriminación. En este sentido, el artículo 4.1 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, atribuye al Departamento el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación e identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Igualmente, el artículo 2 bis de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, que atribuye al Organismo Instituto de la Mujer la prestación de asistencia a víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones.

En este sentido, se continuará ofreciendo información a las mujeres y hombres de todo el territorio del Estado sobre los derechos de las mujeres y sobre el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el Servicio Telefónico de Atención Gratuita que el Instituto de la Mujer oferta a toda la ciudadanía a través de los teléfonos 900.191.010 y 900.152.152, este último para personas con discapacidad auditiva o del habla.

Se prevé mantener el servicio público de información y atención a posibles víctimas de discriminación por el origen racial o étnico, estudiando su posible extensión a otros motivos de discriminación, creado en 2010, y la formación de los profesionales tanto de las Administraciones públicas como de otros sectores sociales, implicados en este ámbito. Esta formación especializada se complementará con actuaciones en el campo de la gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la igualdad de trato.

Por lo que respecta a la política de consulta y asesoramiento, se continuará trabajando en la plena operatividad y puesta en marcha del Consejo de Participación de la Mujer previsto en la LOIEMH.

Incrementar la sensibilización ciudadana contra la discriminación, mediante acciones que difundan el potencial de la diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.

En el campo de la investigación se prevé la continuidad en la elaboración de un mapa de la discriminación en España, iniciado en 2012, que permitirá el diseño y ejecución de los planes de actuación y políticas públicas necesarios para la prevención y erradicación de todo tipo de discriminación.

Incremento de la promoción de la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por cualquier circunstancia personal o social, mediante la realización de acciones destinadas a las administraciones públicas, entidades sociales y otros agentes relevantes.

Objetivo 7.- Funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

El artículo 4.6 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, adscribe éste Consejo al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. El Consejo se configura como un órgano colegiado en el que participan las distintas administraciones, así como entidades y agentes sociales. El fin del Consejo es la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico, en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

Además de las actividades propias de su funcionamiento ordinario como órgano colegiado, el Consejo desarrollará varias acciones en el campo de la promoción de la igualdad de trato, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, que regula su organización, funcionamiento y competencias. Entre éstas, cabe destacar la prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación, la elaboración de informes y estudios, la formulación de recomendaciones y la realización de actuaciones de formación, información y sensibilización.

PROGRAMA 232C: Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género.

CENTRO GESTOR: Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género.

La violencia contra las mujeres constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

Por su gravedad y su incidencia en la sociedad española, la violencia de género es un problema que trasciende el ámbito privado para convertirse en una cuestión social de carácter estructural que implica e involucra a toda la sociedad. Los poderes públicos, tienen la obligación, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Así, les corresponde la prevención, detección, atención y erradicación de este tipo de violencia y la adopción de medidas para hacer efectivos y reales los derechos fundamentales a la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad, la dignidad y la no discriminación. En esta responsabilidad se requiere, además, la colaboración de todas las Administraciones, instituciones y poderes, y, también, de la sociedad civil, en la forma de asociaciones especializadas, sector empresarial, organizaciones e, incluso, la propia ciudadanía.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia, en colaboración con las demás Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	3, 18, 19, 27, 30, 32 y 64.3	Elaboración y puesta en marcha de campañas de sensibilización frente a la violencia de género difundidas a través de medios de comunicación, que tengan en cuenta las diversas situaciones de las víctimas.
		Fomento del acceso de las víctimas de violencia de género a la información de los derechos y ayudas previstos legalmente.
		Garantía del acceso integral a la información sobre sus derechos específicamente para las víctimas de violencia de género con discapacidad.
		Reunión e Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
		Integración efectiva de la perspectiva de género en estadísticas y estudios sobre violencia de género.
		Fomento de instrumentos de colaboración de administraciones públicas con entidades privadas.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>Elaboración de informes, estudios y propuestas en materia de violencia de género por parte del observatorio estatal de violencia sobre la mujer.</p> <p>Mejora asistencia social integral construcción de nuevos centros de recuperación integral).</p> <p>Formación de las víctimas en valores de igualdad dentro de la atención multidisciplinar (asistencia social integral).</p> <p>Fomento de compromiso de aportación financiera de la AGE en instrumentos y procedimientos de cooperación entre la AGE y las CCAA en materia de asistencia social integral.</p> <p>Ayudas sociales a víctimas de violencia de género.</p> <p>Asistencia a las víctimas de trata en su restablecimiento físico, psicológico y social.</p>
Ratificación del convenio del consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.(en vigor 23/02/2009)	12	Período de restablecimiento y reflexión, de al menos treinta días, en el que se facilitarán los medios necesarios para su recuperación física, psicológica y emocional, así como la separación de la influencia de los presuntos tratantes, de manera que pueda tomar una decisión meditada y sopesada de colaborar o no con las autoridades en la investigación y persecución de los autores del delito.
L.O 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificadas por la LO 2/2009, de 11 de diciembre, y la LO 10/2011, de 27 de julio.	59 bis 31 bis	<p>Regulación de una autorización de residencia temporal y trabajo de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género en situación irregular. Además, las mujeres extranjeras que se encuentren irregularmente en territorio español y sean víctimas de violencia de género gozan de la protección consistente en que no se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave), o se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado.</p> <p>Modificación de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita, para reconocer a las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos, el derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar. Asimismo, se incluye entre las prestaciones comprendidas en el derecho a la asistencia jurídica gratuita la exención del pago de tasas judiciales.</p> <p>Las normas de este Real Decreto Ley serán aplicables en relación con el reconocimiento de la asistencia jurídica gratuita, respecto al pago de la tasa judicial devengada según la ley 10/2012, de 20 de noviembre.</p>
RD-Ley 3/2013, que modifica el régimen de las tasas en la Admón. de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita.	2 Disposición transitoria primera	Asistencia jurídica gratuita a las víctimas de violencia de género.
Primer Programa de Desarrollo Rural Sostenible 2010 - 2014	Eje 3: Servicios y Bienestar Social Eje 5: Actuaciones no territoriales.	<p>Art.32.- Protección Social.</p> <p>5.32.- MIG.1.- Iniciativas contra la violencia de género dentro del marco de colaboración MIG/FEMP.</p> <p>5.32.- MIG. 2. – Política de igualdad en el medio rural.</p> <p>5.32.- MIG. 4. – Ayudas a organizaciones sin fines de lucro para fomentar la participación social y política de la mujer.</p> <p>Línea estratégica 3: Promoción.</p> <p>Actuación 3.24. Promoción de la participación de personas voluntarias en proyectos de atención a mujeres víctimas de violencia de género y, en particular, de mujeres voluntarias que hayan sido también víctimas de violencia de género como forma de integración en la sociedad.</p> <p>Línea estratégica 4: Formación.</p> <p>Actuación 4. 9. Promoción de las iniciativas orientadas a potenciar la formación del voluntariado que trabaja con personas.</p>

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		inmigrantes, personas mayores, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, colectivos en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad o cualquier otro tipo de personas que, por sus características concretas, demanda una capacitación especializada.
Estrategia Estatal del Voluntariado 2010 - 2014	3. Área de Apoyo	Enfoque transversal de género: Desarrollo de estudios sobre cómo afecta la violencia de género a las mujeres gitanas, y puesta en marcha de medidas preventivas.
Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España 2012/20	3.2.5 Otras líneas de actuación complementarias	4.1. Disminuir la vulnerabilidad de la mujer reclusa, en general, a sufrir situaciones de violencia y/o dependencia. 4.2. Programas específicos para mujeres con un historial de violencia de género.
Programa de Acciones para la igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario	Objetivo 4. Planes para favorecer la erradicación de la violencia de género y paliar sus consecuencias	Materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.	Eje 2. Acceso al empleo público	La AGE continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal. Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones específicas formativas tendentes a fomentar entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluirán a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales.
	Eje 4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.	Establecimiento de un protocolo de la AGE sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral. Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la AGE en el mismo. Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
	Eje 6. Situaciones de especial protección.	Objetivo específico 1.1: Conocimiento de la realidad de la infancia. 1.1.8. Conocimiento y explotación de datos sobre violencia de género: Recopilación de datos estadísticos sobre niños y adolescentes hijos de mujeres víctimas de violencia de género. Objetivo específico 1.3: Impulso de la sensibilidad social sobre los derechos de la infancia movilizándolo a todos los agentes implicados. 1.3.8. Sensibilización social sobre los niños expuestos a violencia de género.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013 – 2016 (II PENIA)	Objetivo 1: Promover el conocimiento de la situación de la infancia y adolescencia, el impacto de las políticas, sensibilizar a la población general y movilizar a los agentes sociales	2.8: Detección precoz del maltrato infantil. Impulsar un sistema de detección precoz de situaciones de violencia de género y maltrato infantil en el entorno familiar de los niños y adolescentes con la implicación de los centros docentes, el ámbito sanitario, policial y servicios sociales.
	Objetivo 2: Apoyo a las familias	4.19. Atención en casos de maltrato infantil: Se impulsará la aplicación de Protocolos y otras medidas para mejorar la atención e intervención en los casos de maltrato infantil, incluyendo a los hijos de las mujeres víctimas de violencia de género.
	Objetivo 4: Protección e Inclusión Social	6.17. Violencia de género: Se fomentará la prevención de la violencia de género desde el ámbito educativo realizando programas de sensibilización en los centros escolares.
	Objetivo 6: Educación de calidad	

Identificación de realizaciones previstas

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2013-2016, constituye el instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

Las realizaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes OBJETIVOS identificados en la mencionada Estrategia:

Objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato.

Objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

Objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.

Objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Para objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato:

La realidad muestra cómo la **sensibilidad social** frente a la violencia de género es muy baja; de hecho, durante el año 2010, el CIS encuestó a un total de 27.265

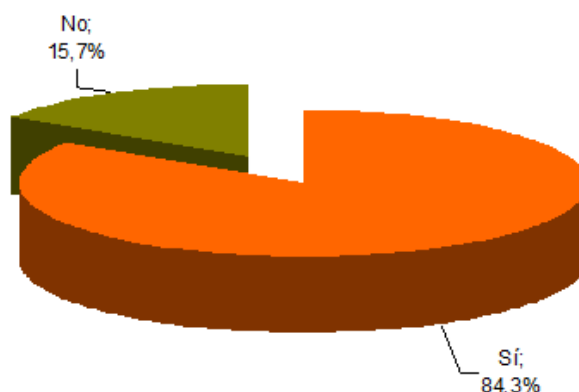
personas, de las cuales, el 1,5% (415 personas) señaló que la violencia contra la mujer constituía uno de los tres principales problemas de España, y el 0,3% (92 personas) indicó que la violencia contra la mujer constituía uno de sus tres principales problemas personales. Asimismo, la sensibilidad está situada fundamentalmente en las mujeres (el 66% de las personas encuestadas que señalaron la violencia contra la mujer como uno de los tres principales problemas de España eran mujeres y el 76,1% de las personas encuestadas que declararon que la violencia contra la mujer era uno de los tres principales problemas que le afectaban de forma personal, también eran mujeres) y que está limitada a determinados períodos del año (mes de abril).

Aunque la respuesta en términos de sensibilidad y de implicación, continúa siendo baja, según se acaba de indicar, las diferentes campañas realizadas en los últimos años están ayudando a mejorar el conocimiento de las distintas manifestaciones y significado de la violencia de género.

En este sentido y según la Macroencuesta de Violencia de Género 2011, ante la pregunta si sabría dónde dirigirse para poner una denuncia en caso de maltrato, el 84,5% de las encuestadas contestó afirmativamente, aunque aún el 15,7% no sabría dónde dirigirse a poner una denuncia en caso de maltrato.

P45. ¿Sabría dónde dirigirse Ud. Para poner una denuncia en caso de maltrato?

Total: 7748



Tal y como se señaló anteriormente, existe una menor sensibilidad de los hombres respecto a la violencia de género, por considerarse en muchas ocasiones que se trata de un problema que afecta sólo a las mujeres.

- Denuncias.

Si se analizan los datos relativos al año 2012, a 31 de diciembre de 2012 habían llegado a los juzgados un total de 128.477 denuncias por violencia de género, de las cuales 92.586 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 1.624 han sido presentadas por familiares en juzgado o policía, 17.358 mediante atestados de la policía por intervención directa, 2.182 a través de servicios de asistencia y terceros y 14.727 a través de partes de lesiones.

Para objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

- El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004) ascendió a 308 en el año 2011 y a 278 en el año 2012.
- Servicio ATENPRO: El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género en 2012, fue de 9.405.
- Sistema de Seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género (dispositivos): El número de parejas de dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores en 2012 fue de 756.

Para objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.

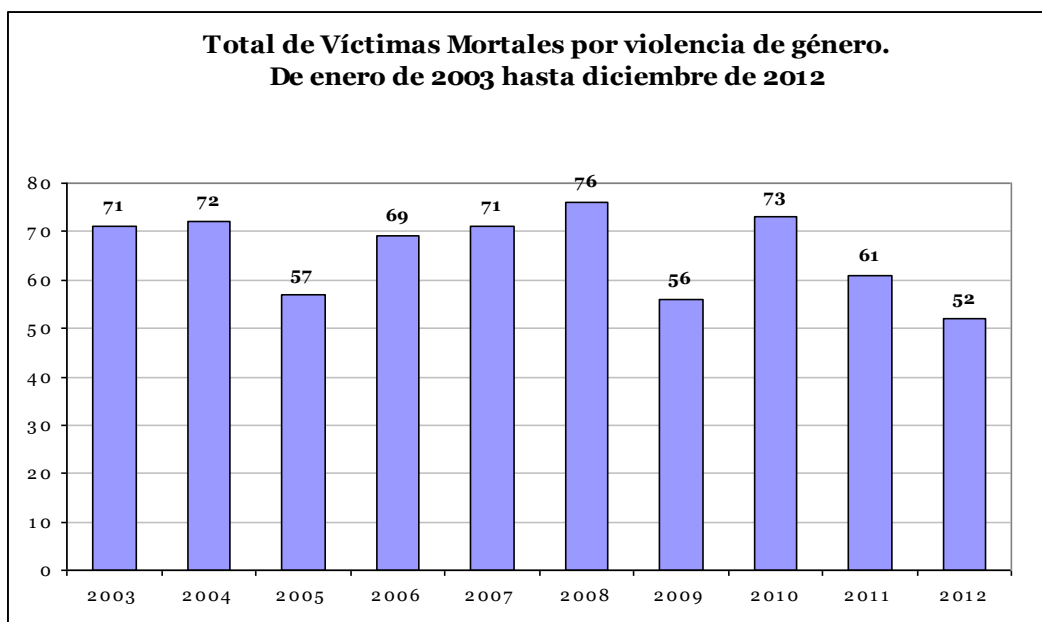
Para objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

A través de la convocatoria de subvenciones destinadas a proyectos de atención y ayudas sociales a mujeres víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, en el año 2012 se subvencionó a un total de 40 organizaciones sin fines de lucro especializadas en asistencia a víctimas de trata con fines de explotación sexual, incluyendo víctimas menores de edad, así como sus hijos e hijas.

- A través de los diferentes sistemas de acercamiento a posibles víctimas (unidades móviles, líneas telefónicas, visitas a pisos y locales, etc.), así como la derivación por las fuerzas y cuerpos de seguridad y de otras entidades y servicios, en 2012 se contactó con 34.532 mujeres en situación de riesgo, de las que se atendió a 5.898.

Para objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.

- En el año 2012 se ha formado a 420 profesionales del ámbito local en materias relacionadas con la violencia de género.
- A 31 de diciembre de 2012 el número de becarias en el Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer era de 3.
- Víctimas mortales por violencia de género: El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2012 ha sido de 658 con la distribución que aparece en el siguiente gráfico, en el que se muestra la cifra de víctimas mortales a 31 de diciembre de cada año.



Previsión de resultados

Para el análisis de las actuaciones presupuestadas en el programa 232C y de los resultados esperados de las mismas, se diferencian los siete grandes objetivos:

Objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato: La sociedad, en su conjunto, debe seguir expresando su condena rotunda a la violencia que sufren, sobre todo las mujeres, transmitiendo el mensaje de que no hay impunidad para los agresores y actuando para contribuir a lograr una sociedad libre de ella. Para la consecución de este objetivo se recogen dos más específicos:

- a) Refuerzo de la prevención mediante la puesta en marcha de actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes y de formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en la infancia y adolescencia.
- b) Intensificación de la detección con medidas que fomenten la anticipación en la identificación de las primeras señales de violencia de género y en la detección de casos, incentivando una actuación proactiva por parte de cualquier persona implicada y el apoyo expreso de agentes sociales, familias y profesionales públicos y privados y de toda la ciudadanía.

Objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos. Se pretende lograr una respuesta individualizada en cada caso, conscientes de que cada mujer presenta unas características propias, evitar la revictimización y el peregrinaje de un recurso a otro y maximizar la utilidad de los servicios. Para la consecución de este objetivo se recogen dos más específicos:

- a) Perfeccionamiento de la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ejercicio de sus funciones, reforzando la atención judicial y perfeccionando los mecanismos de seguridad y protección.

- b) Avanzar en la respuesta asistencial dirigida a las mujeres víctimas de la violencia, reforzando la actuación en red de los distintos recursos públicos y la atención personalizada y en un mismo lugar.

Objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género. Las mujeres con múltiple discriminación y los menores son las víctimas más vulnerables de la violencia de género y, por tanto, hay que prestarles una mayor atención.

Objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra las mujeres, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Se pretende avanzar en la eliminación de estas formas de violencia contra la mujer, otorgándoles visibilidad para lograr, progresivamente, su erradicación.

Objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales. Se busca intensificar la capacidad y calidad de la respuesta de los agentes implicados en la erradicación de la violencia de género.

Objetivo 6: Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa. Se pretende poner en relación a todos los agentes implicados mediante la puesta en valor de los instrumentos de coordinación ya existentes, la revisión y el perfeccionamiento de los mismos, y la creación de nuevas herramientas de intercambio de información, prácticas, conocimientos y actuaciones. Con ello, se podrán conocer las consecuencias de las distintas intervenciones, y, además, se podrán simplificar los procesos y alinear todas las actuaciones hacia la consecución de la máxima efectividad en su actuación.

Objetivo 7: Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua: Se espera aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van aplicando, para adoptar en su caso propuestas de mejora.

PROGRAMA 311M: Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

CENTRO GESTOR: Ministerio, Subsecretaría y Secretaría General Técnica.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
	Art.14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: integración del principio de igualdad en las políticas públicas; la erradicación de la violencia de género, atención especial a las mujeres de especial vulnerabilidad, la protección de la maternidad, el embarazo el parto y la lactancia y la conciliación en las labores domésticas , la familia y el trabajo.
	Art.27	Integración del principio de igualdad en la política de salud, en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias; presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos directivos y de responsabilidad profesional del SNS.
	Art. 35	Subvenciones públicas. Valoración de actuaciones en pro de la igualdad entre las entidades solicitantes.
	Art. 51	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas: conciliación, igualdad en el acceso y en la carrera administrativa, presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección, medidas contra la discriminación retributiva, medidas frente al acoso sexual etc.
	Art. 53	Órganos de selección y Comisiones de valoración: presencia equilibrada de mujeres y hombres.
	Art. 57	Conciliación y provisión de puestos de trabajo.
	Art.60	Acciones positivas en las actividades de formación: para quienes se hayan incorporado al servicio activo después del permiso de maternidad o paternidad o reingresado después de excedencia por guarda legal, atención a mayores o personas con discapacidad.
	Art.61 Art. 63	Formación para la igualdad de trato y oportunidades y prevención de la violencia de género. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado.
PEIO 2008/2011	Eje 1	Participación Política y Social: composición equilibrada en puestos de representación y decisión política, en los puestos de trabajo de la Administración del Estado y en la dirección de las empresas. Implementación de las Unidades de igualdad de los Ministerios.
	Eje 7	Salud: promoción y difusión de datos sobre la salud de la mujer; aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud; mejorar aspectos de la salud de las mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el año 2014 se seguirá avanzando en la consecución de los objetivos en materia de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Plan Estratégico así como en el impulso a la Unidad de Igualdad del Departamento.

En relación con las **competencias de la Unidad de Igualdad**, esta prevé la realización de las siguientes funciones:

- Seguir las indicaciones de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, en relación con el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad de la AGE en el Departamento y previsiones sobre un nuevo Plan de Igualdad.

- Seguir las indicaciones de la Dirección General de la Función Pública y de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades en relación con la puesta en marcha del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Asesorar, cuando sea requerido, a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género de las disposiciones normativas.
- Recabar datos de las distintas Unidades y Organismos para la elaboración del Informe anual de seguimiento de la LOIEMH.
- Asesorar y coordinar la labor de los Centros directivos del Departamento en el análisis de sus programas presupuestarios desde la perspectiva del género.
- Participar en la redacción del Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado cada año, como integrante del Grupo de Trabajo encargado de su elaboración.
- Proponer a la Subdirección de Recursos Humanos del Ministerio acciones formativas en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- Mantener actualizado el espacio “Unidad de género” de la Intranet, a fin de facilitar el conocimiento, por parte del personal del departamento de la legislación vigente y de las novedades en materia de igualdad.
- Participar activamente en las sesiones formativas que imparte el Instituto de la Mujer a las Unidades de Igualdad de todos los Ministerios.

Igualmente, en cumplimiento del artículo 35 de la LOIEMH las bases reguladoras para la concesión de **subvenciones** valorarán las actuaciones relativas a la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, en aquellos ámbitos en los que exista una situación de desigualdad.

Asimismo, en la **composición de la Mesa de Contratación** se atiende siempre al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Toda la política de **recursos humanos** del departamento está orientada al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, informador básico de las normas mencionadas:

- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61.2 de la LOIEMH, y a propuesta de la Unidad de Igualdad del departamento (artículo 77 d), 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..
- Respecto de las medidas de conciliación: se aplicarán todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado: se elaborarán informes trimestrales sobre la aplicación de las medidas del Plan Concilia y se remitirán a la Dirección General de la Función Pública. Así mismo se aplicarán las medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último la igualdad de género tiene un espacio propio en la Intranet del Ministerio donde se incorporan las novedades más relevantes y se reciben sugerencias; este espacio virtual se actualiza cada 3 meses por la Unidad de Igualdad del departamento.

Las realizaciones previstas por la **Secretaría General Técnica** para el año 2014 son:

- Continuar con el asesoramiento jurídico y técnico para elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo que acompañan a todo proyecto normativo, dentro de las cuales se analiza su impacto por razón de género.
- En relación con la ejecución del programa editorial, se reciben las propuestas de los distintos servicios del Departamento con propuestas concretas en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a las familias etc.
- En cuanto a las relaciones internacionales se destaca la colaboración del Ministerio con Organismos Internacionales, contribuyendo económicamente en programas específicos sobre la mujer en la medida en que lo permiten las disponibilidades presupuestarias.

C) Análisis 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, Servicios Sociales e Igualdad se encuentra actualizado como consecuencia de la aprobación del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y la reciente remisión (abril 2013) del Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad a la Dirección General de la Función Pública.

En ese informe de seguimiento se recogen una serie de conclusiones en relación con el cumplimiento, en el Ministerio, de las acciones contenidas en cada uno de los ejes de actuación del plan, y en concreto:

- Respecto al **acceso al empleo público**, podemos decir que está plenamente conseguida la paridad en la composición de Tribunales y órganos de selección y que los temarios de las pruebas selectivas tienen contenidos en materia de igualdad, no existiendo desequilibrios en el acceso al empleo que, en todo caso, se rige por los principios de capacidad, mérito e igualdad.
- En relación con la **carrera administrativa**, en el acceso a puestos a través de concurso, promoción interna o libre designación, no existen en este Ministerio diferencias de género significativas que exijan adoptar medidas correctoras, ya que en todos los niveles y en todas las formas de provisión de puestos de trabajo se cumple el principio de presencia equilibrada.
- Respecto a la **formación en materia de igualdad**, se puede afirmar que se cumplen los parámetros mínimos exigidos, y cada año el Plan de formación del Ministerio contiene acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género; no obstante el porcentaje de hombres interesados en los temas de igualdad sigue siendo muy bajo en comparación al de mujeres, por lo que habría que plantearse nuevos contenidos formativos y nuevos modelos de formación.
- En cuanto a las **medidas de conciliación**, a la vista de los resultados obtenidos del diagnóstico, se puede afirmar que sigue siendo muy inferior el número de hombres

respecto del de mujeres que solicitan permisos retribuidos y no retribuidos y para asumir responsabilidades de cuidado de menores y mayores; además, en las circunstancias actuales de crisis, son mínimas las solicitudes de permisos no retribuidos por lo que, aunque se ha avanzado bastante en este sentido, estamos aún lejos de conseguir cotas equilibradas de corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

- En relación con las **retribuciones variables de los empleados públicos**, se puede afirmar que no existe brecha salarial de género en este Ministerio, es decir, no existen diferencias salariales apreciables en las retribuciones variables de los hombres y de las mujeres, dentro del mismo grupo o nivel.

- Por último, en relación con el **cambio** realizado ya **en las estructuras funcionales y organizativas** de la toda la Administración y la existencia en nuestro Ministerio de una Unidad de Igualdad sería conveniente que se ultimara el proyecto de regulación de las unidades de igualdad (actualmente en tramitación) lo que facilitaría la integración de dicha Unidad en la estructura orgánica del Departamento.

Por su parte, la **Secretaría General Técnica** ha tramitado, hasta la fecha, durante el año 2013, 41 memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto por razón de género del proyecto normativo al que acompañan.

Previsión de resultados

- Durante el año 2014 se continuarán realizando, por parte de los centros directivos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el análisis de impacto por razón de género de cada proyecto normativo.
- En relación con la **Unidad de Igualdad**, se prevé que se integre en la estructura orgánica del departamento, lo que facilitará su visibilidad; asimismo continuará realizando las funciones encomendadas por la Ley Orgánica y aquellas otras que le atribuyan otras normas.
- En cuanto a las **medidas de conciliación**, para el año 2014, previsiblemente, se mejorarán y ordenarán los criterios de atención de estas solicitudes.
- 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...”.Desde la Unidad de Igualdad se propondrán nuevos contenidos y nuevos formatos formativos más atractivos en esta materia.

PROGRAMA 3110: Políticas de Salud y Ordenación Profesional.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Profesional.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Dirección General de Ordenación Profesional es el órgano encargado de efectuar propuestas de ordenación de las profesiones sanitarias, ordenación y gestión de la formación especializada en ciencias de la salud y las relaciones profesionales,

asimismo apoya y coopera en el sistema de acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias.

Da apoyo tanto al pleno como a los grupos de trabajo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de facilitar la cooperación entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las Comunidades Autónomas.

Sus actividades principales comprenden:

- Elaborar propuestas de normativa básica sobre ordenación de profesiones sanitarias; ordenar y gestionar la formación especializada en ciencias de la salud y el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros que habiliten para el ejercicio de las profesiones sanitarias en los que no tenga competencia el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Definir las necesidades de formación de profesionales sanitarios en materias relacionadas con las estrategias de salud y con las terapias avanzadas y trasplantes.
- Coordinar las actividades de formación en el campo de ciencias de la salud.
- Gestionar el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y el sistema de información de profesionales sanitarios.
- Elaborar propuestas de normativa básica sobre recursos humanos del Sistema Nacional de Salud y la ordenación del sistema de acreditación de formación continuada de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud.
- Diseñar la política de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, incluyendo los aspectos relativos a la carrera profesional, los modelos retributivos y la homologación de los puestos de trabajo, así como garantizar la cohesión de la política de recursos humanos y la movilidad de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud, en el ámbito competencial del Estado.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27	Integración del principio de igualdad en la política de salud: las administraciones públicas llevarán a cabo las siguientes actuaciones: integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias; presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del SNS y la obtención y tratamiento de datos, encuestas y estadísticas desagregadas por sexo.
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud. Objetivos 2.7 y 4.2.

La perspectiva de género es un aspecto que se tiene en cuenta en la promoción de proyectos normativos y en la adopción de acuerdos e implementación de medidas en materia de Ordenación profesional; también desde la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito

del Departamento, se han visibilizado de forma más específica las acciones que desde esta DG se vienen adoptando.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el proceso de diseño y preparación de las actuaciones que está previsto abordar, tanto en materia de ordenación de las profesiones sanitarias y garantía de la calidad formativa de las especialidades en ciencias de la salud, como en las medidas a adoptar en pro de la mejora de la gestión de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, se han aplicado los principios que inspiran tanto el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades, como la regulación establecida en la Ley Orgánica 3/2007. Más concretamente, se realiza un seguimiento normalizado del cumplimiento de estos principios, tanto en la elaboración y gestión de las convocatorias de pruebas para el acceso a la formación especializada de los titulados en Medicina, Farmacia, Biología, Química, Psicología, Radiofísica y Enfermería, como en las acciones de apoyo al sistema acreditador de formación continuada de las profesiones sanitarias en el seno de la Comisión de Formación Continuada de estas profesiones.

En todos los proyectos de disposiciones generales se ha emitido el correspondiente informe en materia de igualdad de género y se ha incluido el respectivo apartado en las Memorias de Impacto Normativo de cada proyecto.

Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad en ninguna de las medidas analizadas, por lo que las acciones a tomar en esta materia serán las de mantener los sistemas de monitorización de adecuación de los proyectos que se acometan con los principios de Igualdad de Oportunidades señalados y, seguir actuando de forma proactiva de manera que sea patente el compromiso de esta Dirección General con la igualdad de oportunidades.

PROGRAMA 313A: Prestaciones sanitarias y farmacia.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia y Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo de este programa es la ordenación y actualización del catálogo de las prestaciones de la cartera de servicios del SNS; la ejecución de la política farmacéutica y el desarrollo de políticas de cohesión sanitaria.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus objetivos estratégicos planteados para el período objeto de planificación presupuestaria, son las siguientes:

- Incremento de la actividad y de la eficiencia en la respuesta de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios y de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia a las demandas de actuación.

- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación.
- Inversión en la transformación de la Administración electrónica.
- Apoyo a innovación e investigación.
- Tutela por parte de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios de las garantías de seguridad de la investigación clínica con medicamentos por el papel crucial que juega en I+D+i en materia de medicamentos en España.
- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios.
- Realización de inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas de correcta fabricación, buena práctica clínica y de farmacovigilancia, buenas prácticas de laboratorio y distribución y tramitación de las autorizaciones de los laboratorios.
- Garantías de accesibilidad a los medicamentos.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación:

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27.2 y 3 f)	Integración del principio de igualdad en la política de salud: las administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y los hombres, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos se produzcan discriminaciones; así mismo desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actividades: la obtención y el tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud: promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa sobre la influencia del género en la salud).
	Eje 1	Participación política y social.
	Eje 2	Participación económica.
	Eje 3	Corresponsabilidad.
	Eje 10	Violencia.

En relación con el eje 7, salud, del PEIO, dentro del plan de formación hay una sesión específica sobre el enfoque de género en la salud y dentro del Eje 10 Violencia, en la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios se incluyen sesiones formativas acerca de la actuación sanitaria en violencia de género en el Sistema Nacional de Salud.

Identificación de las realizaciones previstas

- Fomento del uso racional de los medicamentos.

- Evaluación, análisis y control de los medicamentos de uso humano, veterinario y productos sanitarios.
- Promoción de una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública.
- Intervención en los precios de las especialidades farmacéuticas y control sobre la prestación farmacéutica del SNS.

Todas estas realizaciones o actuaciones tienen un impacto indirecto en el género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que el acceso a las prestaciones y la política farmacéutica se ejerce en condiciones de igualdad para ambos sexos.

C) Análisis de Impacto de Género:

Previsión de resultados

No se ha detectado ninguna situación de desigualdad de género *per se*, y se mantiene la publicidad de los estudios que se realizan con medicamentos, con indicación del género de los pacientes a los que están dirigidos, suponiendo un efecto positivo sobre la disponibilidad y la ejecución de dichos estudios en poblaciones en las que, de forma habitual, se realizan menos ensayos clínicos como son en niños, ancianos y mujeres.

PROGRAMA 313B: Salud pública, sanidad exterior y calidad.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente. El programa 313B es el encargado de canalizar las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

Adicionalmente:

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Potenciar la atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud, mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad actuales favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.

- Planificación, evaluación y propuesta de las medidas sanitarias contra la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.
- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	27.2	Integración del principio de igualdad en la política de salud: las administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud.
Plan estratégico de prevención y control de VIH e ITS 2013-2016		Incluye como principio rector la equidad, en la que se incluya la equidad de género.
Plan de Calidad del SNS	Eje 4	
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Título I, Capítulo III; Título III, Capítulo IV	
Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.		
Ley 33/2011, de 4 de Octubre, General de Salud Pública		
Estrategia y planes Nacionales sobre drogas 2009-2016		

Identificación de realizaciones previstas

- Actividades relativas a la lucha contra el sida:

Promoción de la prevención de la transmisión del VIH y de la atención integral a los/as enfermos/as de sida e infectados/as por el VIH, mediante actuaciones de coordinación, prevención, asistencia, formación, investigación y vigilancia epidemiológica.

En las campañas de prevención del VIH y promoción de la prueba del VIH (Día Mundial del Sida, HSH, población inmigrante...) se utiliza un lenguaje igualitario, para que tanto mujeres como hombres se sientan representados/as, visibilizando las diferentes prácticas, orientaciones e identidades sexuales.

En los últimos años, las subvenciones a entidades de cualquier titularidad sin ánimo de lucro, con destino a la financiación de programas de prevención y control de la infección por VIH y sida, han incluido la especial consideración de los programas que fomenten la participación de personas que pertenezcan a los grupos socialmente más desfavorecidos y aquellos que incorporen la perspectiva de género.

- Fomentar actuaciones basadas en la promoción de la salud, en la prevención de enfermedades, así como en la mejora de la calidad asistencial (esfuerzo diagnóstico y terapéutico) en el acceso y utilización de servicios sanitarios. Promoviendo el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortaleciendo el enfoque de género en las Estrategias en salud, en el establecimiento de estándares y recomendaciones, en el desarrollo de guías de práctica clínica y en la formación continuada del personal de los servicios sanitarios y de pacientes, impulsando los procesos de identificación y recogida de buenas prácticas en equidad en atención a la salud y en la reducción de las desigualdades en salud por razón de género.
- Se abordará el análisis de situación desagregado por sexo (estadísticas, encuestas e indicadores) en todas las etapas de la planificación, desarrollo y evaluación de las Estrategias referidas a las enfermedades más prevalentes o con mayor carga de asistencia familiar y de cuidados, aprobadas por el Consejo Interterritorial. Se tendrán en cuenta los datos arrojados por el análisis de situación para la redacción de objetivos, líneas estratégicas y propuesta de recomendaciones para la acción, tal como se ha venido haciendo hasta ahora. Se promoverá asimismo el uso de un lenguaje no sexista.

A lo anterior se añadirá un informe a realizar en 2014 que aportará información sobre la Salud Reproductiva (embarazo, puerperio y neonatal) de la mujer.

- Estrategia de Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Nacional de Salud: Elaboración del Informe Anual sobre prevención de la violencia de género y actuaciones desde el Sistema Nacional de Salud: Identificación, difusión y promoción de buenas prácticas (BBPP) para la mejora de la atención sanitaria a los casos de violencia de género.
- Protocolo Común para la actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina (MGF) en el Sistema Nacional de Salud.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque en España, la epidemia de VIH afecta mayoritariamente a los hombres en relación 4:1, hay que tener en cuenta que las mujeres son más vulnerables a la infección por VIH debido a factores biológicos, socioeconómicos y culturales. Las mujeres tienen al menos dos veces más probabilidades que los hombres de contraer el VIH a través de un coito no protegido, padecen más infecciones de transmisión sexual, muchas de ellas asintomáticas, lo cual aumenta el riesgo de infección por VIH y, pueden ver limitada su capacidad para controlar su salud sexual y reproductiva,

debido a que, en muchas ocasiones, dependen del hombre económica, social y emocionalmente, y les resulta difícil rechazar una relación sexual de riesgo o negociar el uso de métodos de prevención.

Por ello las intervenciones para prevenir la infección por VIH incluyen medidas específicas, entre otras, la detección de la vulnerabilidad, la influencia sobre las actitudes mantenidas por condicionantes de género que impiden la puesta en práctica de las medidas preventivas, el acceso a los preservativos y la prueba voluntaria del VIH acompañada de asesoramiento.

Entre los principios rectores en los que se fundamenta el nuevo Plan Estratégico de Prevención y control de VIH e ITS se encuentra la equidad. El enfoque específico de género orienta la definición de objetivos, la elaboración de estrategias y el desarrollo de programas de prevención del VIH, tomando en consideración de forma sistemática las particularidades de la salud de los hombres y de las mujeres, y adaptándolos a sus diferentes necesidades y circunstancias.

Indicadores de la respuesta frente a la epidemia de VIH

- Sistemas de información epidemiológica desagregados por sexo.
- Análisis específicos de la situación del VIH/sida en las mujeres.
- Uso de un lenguaje no sexista en los materiales, documentos y recomendaciones que se realicen desde la SPNS. (desde el año 2011 se incluye en todos los documentos de Recomendaciones/guías de práctica clínica).
- Número de hombres y mujeres que participan en las jornadas.
- Acciones específicas de prevención del VIH dirigidas a mujeres.
- Publicación y distribución de las recomendaciones sobre mujeres y VIH.
- Publicación y distribución de la guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH.

Entre los indicadores de programas de prevención y control VIH

Número de proyectos que presentan los resultados desagregados por sexo.

- Número de proyectos de prevención del VIH dirigidos a mujeres.
- Número de proyectos que integran la perspectiva de género en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas.

Todas las tareas anteriormente mencionadas, tanto a nivel transversal de las Estrategias sobre enfermedades de mayor prevalencia, como las específicas del Observatorio, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación definiendo las categorías género y sexo, y realizando un recorrido a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de los hombres, así como de la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres para promover el diseño de políticas de salud, la planificación y organización de servicios sanitarios y su evaluación desde el enfoque de género, entendiendo género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Se pretende asegurar el acceso igualitario a las medidas de prevención, al tratamiento, al apoyo social y al trabajo, diseñando programas específicos que tengan en cuenta la realidad y la influencia de las relaciones de género sobre las diferentes conductas de hombres y mujeres. Los mensajes preventivos, las estrategias educativas y los sistemas de provisión de los servicios sanitarios procuran adaptarse también a las necesidades y valores específicos de hombres y mujeres.

Las políticas de igualdad en materia de salud serán el eje vertebrador de las actuaciones del Programa y se prevé un impacto positivo en el diseño de las políticas de salud y herramientas para su implementación (guías de práctica clínica, estándares y recomendaciones, evaluación de tecnologías sanitarias, programas de formación de profesionales y escuelas de pacientes).

PROGRAMA 4920: Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Consumo.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por objetivo la protección, por medios eficaces, de los derechos y los legítimos intereses económicos de los consumidores.

Así mismo resulta necesario tener en cuenta las previsiones del Programa de consumidores 2014-2020 aprobado como Reglamento por la UE y por lo tanto de obligado cumplimiento para los Estados Miembros.

Para cumplir ese objetivo se han definido las siguientes líneas de acción:

- Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de los consumidores y usuarios.
- Reforzamiento de los sistemas de atención e información de los/as consumidores/as y usuarios/as.
- Cooperación institucional e integración de la política de consumo en otras políticas dado su carácter horizontal (Unión Europea, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales etc.).
- Fomento y potenciación del asociacionismo de consumo.
- Defensa de los intereses de los consumidores, a través del Sistema Arbitral de Consumo.
- Control analítico de la calidad y seguridad de los productos de consumo final.
- Apoyo técnico a la inspección del mercado.
- Seguridad general de productos no alimenticios.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	73	Acciones de Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad: dichas acciones podrán concertarse con las organizaciones de consumidores y usuarios....
	Título VI	Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Participación Política y Social: composición equilibrada en puestos de representación y decisión política, en los puestos de trabajo de la Administración del Estado y en la dirección de las empresas. Implementación de las Unidades de igualdad de los Ministerios.
	Eje 7	Salud: Promoción y difusión de datos sobre la salud de la mujer. Aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud; mejorar aspectos de la salud de las mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

En el ámbito de la protección de los derechos de los consumidores y usuarios y a fin de cumplir con los objetivos en materia de igualdad previstos en las leyes, se aplica por ej. el Convenio, vigente, entre el Ministerio y diversas asociaciones y empresas del sector de la moda, con el objeto de realizar un estudio antropométrico de la población española que permita fijar su perfil biométrico real.

El objetivo final del convenio es favorecer el derecho de los consumidores a una información veraz y lo más homogénea posible sobre el tallaje de las prendas de vestir, en el marco de la política de promoción y fomento de los derechos de los consumidores españoles, especialmente en lo que a información adecuada al perfil antropométrico real de la población.

Entre las medidas contempladas en el Convenio se encuentra la supresión de la denominación de la talla 46 como talla especial o que los maniqués utilizados en escaparates reflejen el perfil biométrico normal del sector de la población al que va dirigida la oferta de la ropa.

Dicho Convenio no conlleva contraprestación económica, sino que las asociaciones y empresas firmantes asumen los costes que les suponga el cumplimiento del Acuerdo.

En la actualidad, se está llevando a cabo un seguimiento de las acciones basadas en el convenio para la adecuada difusión y explotación de los datos obtenidos en su estudio.

Durante el año 2014 la Comisión Europea continuará financiando un estudio de las medidas reales de la población en el sur de Europa (Proyecto SUDOE) para la utilización de tablas biométricas reales por parte de la industria. A este respecto es interesante señalar que se ha reactivado un Comité técnico en la AENOR, en el que está representado el Instituto Nacional de Consumo y diversas empresas y asociaciones del sector de la moda, para la normalización de las tallas y la participación, a su vez, del Comité en el correspondiente grupo técnico del Comité Europeo de Normalización

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las medidas adoptadas para la ejecución de las políticas de consumo estatales, se diseñan y aplican de forma indistinta entre hombres y mujeres, ya que los derechos de los consumidores, tal y como los reconoce la Ley, no hacen distinción alguna en ese aspecto.

Previsión de resultados

La previsión es que, como consecuencia de la aplicación y desarrollo del Convenio citado, la información veraz y homogénea a los consumidores, en cuanto al tallaje de las prendas de vestir se refiere, contribuya de manera favorable a la transmisión de modelos de belleza razonables que no perjudiquen a la salud de las mujeres fundamentalmente.

SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

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

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+i europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

El servicio de Relaciones Bilaterales y Multilaterales tiene como función principal la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional en el marco de los convenios bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y en el de los convenios intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo se encarga de la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los convenios de cooperación bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how /background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal.

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron en el año 2001, antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la creación de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, habiéndose efectuado análisis detallados de los procesos de acceso y promoción del

personal científico, que es un sector asimétrico en género, tratando de determinar el nivel de discriminación de la mujer en estas pruebas.

Como medidas para potenciar la igualdad de género, la Comisión de Mujeres y Ciencia actúa como experta del CSIC en temas de igualdad de género en la carrera científica. Es la responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del antiguo IEDCYT cuyas funciones ahora se integran en el Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS), monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

Asimismo, dicha Comisión representa a la AECSIC en la Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Europeos, que tiene como objetivo “garantizar una mejor y más eficiente gestión del MERN y promover la integración de políticas horizontales de protección del medio ambiente e igualdad de oportunidades en las intervenciones cofinanciadas con los Fondos Comunitarios”.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el 2014, se seguirán potenciando los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el plan estratégico del CSIC, incorporó dentro del Polo Estratégico “Organización”, la línea estratégica “Cohesión”, en la que se han encuadrado las acciones estratégicas de igualdad de género para dicho cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de igualdad de Género para todo el personal CSIC.

Igualmente, se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC y se seguirá participando en la “Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos europeos”, tratando de orientar a todos los organismos intermedios y beneficiarios de los fondos en la perspectiva de género, combinando distintas actuaciones de capacitación, observación, comunicación y gestión.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal del CSIC se clasifica en tres categorías 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.
- 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.
- 3) El personal de gestión, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los centros e institutos, así como el personal de la administración central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

La distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2012, es prácticamente paritaria, con un 50,82% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

La actividad científica del CSIC se encuentra establecida en ocho grandes áreas de investigación. No todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para la promoción dentro del sistema.

Se han establecido indicadores para determinar el número de mujeres en cada escala: porcentaje de mujeres Profesoras investigadoras (PI), Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación y se han analizado los datos. Hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel no supera el 30%; estas áreas son Recursos Naturales (24,63%) y Ciencias y Tecnologías Físicas (20,16%), que podemos denominar áreas aún no equilibradas o deficitarias.

El resto de áreas científicas presentan parámetros más favorables que demuestran la positiva, aunque lenta, evolución en el camino al equilibrio. Así, en el Área de Humanidades y Ciencias Sociales el porcentaje llega al 38,36%, en el Área de Biología y Biomedicina al 33,08%, en Ciencias Agrarias al 42,78%, en Ciencia y Tecnología de Alimentos al 51,08%, etc.

Sin embargo, hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos o, incluso, a superar el número de mujeres al de hombres en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2012, en el colectivo de doctores/as contratados/as (excluyendo los contratos Ramón y Cajal), las mujeres representaban el 51,06% (410 mujeres y 393 hombres).

Previsión de resultados

Para dar cumplimiento al Plan de Igualdad, se trata de alcanzar el 45% en el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular y se intenta incrementar el número de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica, hasta alcanzar una media del 35% en la escala de IC y del 25% en la de PI. Este objetivo se pretende alcanzar con el incremento del número de plazas de acceso y promoción cada año. Estos porcentajes promedio tenderán a reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica y supondrán un esfuerzo adicional y más largo en el tiempo para las áreas más deficitarias en equilibrio de género.

No obstante, dentro de las actuaciones concretas que se van a desarrollar dentro del programa 143A se fomentará la participación equitativa entre mujeres y hombres.

PROGRAMA 463A: Investigación científica.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El CSIC, mediante la ejecución de este programa, tiene como objeto 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal.

Desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se dirige una especial atención a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro de cada proyecto y a la igualdad en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de sus logros.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el período 2010-2013, las acciones a realizar tratarán de potenciar la igualdad de género en las escalas científicas con los indicadores de porcentajes de mujeres en cada escala y en la participación en los proyectos, adoptando a su vez, las medidas necesarias para potenciar la igualdad en el resto del personal del CSIC. Para ello, se ha constituido un grupo de trabajo con el objetivo de implementar las acciones de contratación de personal, formación, participación en las convocatorias de concursos y composición de los tribunales, Las conclusiones de este grupo de trabajo han sido elevadas a la Presidencia del CSIC para su decisión y, si procede, implementación.

Durante el 2014 se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el Plan Estratégico del CSIC, incorporó dentro del Polo Estratégico Organización, la línea estratégica Cohesión, en la que se han encuadrado las acciones estratégicas de igualdad de género para dicho cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad de Género para todo el personal CSIC.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han establecido como indicadores, para determinar el número de mujeres en cada escala, el porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), el de Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación.

La distribución media de todas las Áreas en función de las escalas de pertenencia es la siguiente:

PERSONAL CIENTÍFICO POR ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Profesores investigadores del CSIC	575	175	750	23,33
Investigador científico del CSIC	565	296	861	34,38
Científicos titulares del CSIC	847	589	1436	41,02
TOTAL	1987	1060	3047	34,79

Previsión de resultados

La aprobación y publicación en el BOE del Plan de Igualdad de la AGE, obligan a la Agencia Estatal CSIC a la implementación de las medidas oportunas para su cumplimiento dotando a las acciones de igualdad de una esfera global y omnicomprensiva de todo el personal de la Agencia.

PROGRAMA 463B: Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país, para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa.

De acuerdo con el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, 2013-2016, que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013, el programa 463B incluye los siguientes Programas Estatales:

1. Promoción del Talento y su Empleabilidad, que incluye las siguientes actuaciones:
 - a) Ayudas de iniciación e introducción a la investigación científica y técnica dirigidas a estudiantes universitarios -de grado o Máster- que están desarrollando sus últimas etapas formativas antes de iniciar un programa de doctorado, mediante fórmulas que permitan compatibilizar la actividad lectiva y la formación en I+D+i.
 - b) Contratos para la formación de doctores en universidades y centros públicos nacionales e internacionales, incluyendo la formación en el marco de los programas de «doctorados industriales» contemplados en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, en colaboración con el sector privado.
 - c) Ayudas a la movilidad predoctoral: dirigidas a graduados universitarios que estén realizando un programa de formación predoctoral para la realización de estancias formativas en el extranjero o en centros de I+D+i empresariales destinadas a la adquisición de nuevas habilidades que mejoren su formación científico-técnica.
 - d) Contratos para la formación postdoctoral.
 - e) Contratación de doctores con una trayectoria contrastada entre los que se incluyen:
 - Contratos para la incorporación de jóvenes doctores en el sistema público de investigación.
 - Contratos «Ramón y Cajal» para la incorporación en universidades y centros públicos.

- Contratos «Torres Quevedo» para la incorporación en empresas, centros de I+D+i empresariales y centros que, independientemente de su titularidad y forma jurídica, estén orientados a la I+D+i empresarial.
- f) Ayudas e incentivos a la contratación de personal técnico de apoyo a la I+D+i.
- g) Acciones de dinamización para la incorporación de expertos en programas europeos de I+D+i.
- h) Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (PROGRAMA I3): subvenciona actividades de I+D en los centros públicos y privados de investigación sin ánimo de lucro que hayan contratado de forma estable investigadores de reconocido nivel. En un porcentaje muy elevado, estos investigadores proceden del Programa Ramón y Cajal y de otros programas autonómicos de similares características. El objetivo que se persigue es el fomento de la carrera investigadora como salida profesional para los universitarios españoles y la retención del talento investigador de alto nivel mediante la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas que tienen competencias reconocidas en fomento de la investigación.
- i) Premios Nacionales de Investigación.

Dentro de las actuaciones de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica (DGICT), aunque no incluida dentro del programa estatal de promoción del talento y su empleabilidad, se encuentra la concesión de los Premios Nacionales de Investigación, cuyo fin es reconocer el mérito de aquellos investigadores españoles que estén realizando una labor destacada en campos científicos de relevancia internacional y que contribuyan al avance de la ciencia, al mejor conocimiento del hombre y su convivencia, a la transferencia de tecnología y al progreso de la humanidad. Además de los Premios Nacionales ya existentes, está prevista la creación del Premio Nacional a la Internacionalización.

2. Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, que incluye las siguientes actuaciones:

Actuaciones de Generación de conocimiento:

- a) PROYECTOS DE I+D de investigación fundamental individuales o en colaboración en cuyo caso se potenciará la agrupación de capacidades y competencias científico - técnicas así como la complementariedad de las mismas. La participación en grandes proyectos de I+D+i internacionales se contemplará en estas convocatorias a través de la financiación adicional de las actividades de los grupos de investigación españoles que participen en las redes del área europea de investigación ERA NET, en las Joint Programming Initiatives (JPIs) y otros esquemas similares.
- b) PROYECTOS EXPLORA CIENCIA destinados a la evaluación de paradigmas establecidos, aplicaciones teóricas interdisciplinares y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos.
- c) PROYECTOS EXPLORA TECNOLOGÍA destinados a la evaluación de tecnologías y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos o la búsqueda y ejecución de «pruebas de concepto».

- d) ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y la valorización de los mismos no contempladas en los proyectos de I+D.
- e) ACCIONES DE DINAMIZACIÓN destinadas a financiar, los gastos iniciales para la constitución de las Empresas de Base tecnológica que pudieran resultar de las actividades de investigación y las propuestas que, habiendo sido evaluadas positivamente por el Consejo Europeo de Investigación, no han obtenido finalmente la financiación por parte de dicho organismo y siempre que la propuesta no se financie a través de otros instrumentos y modalidades incluidos en el Plan Estatal.

Actuaciones de fortalecimiento institucional:

- a) Ayudas para el desarrollo de programas estratégicos que ordenen y estimulen las líneas de investigación científico-técnica, promuevan la especialización y agregación de capacidades científicas y la creación de grupos y unidades altamente competitivos a nivel internacional.

- b) Fortalecimiento de instituciones en Organismos públicos de I+D.

3. I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad, que incluye las siguientes actuaciones:

- a) PROYECTOS I+D de investigación fundamental orientada a la resolución de alguna de las prioridades temáticas –científica y/o tecnológica- señaladas en los Retos. Dirigido a los proyectos de I+D orientados, integrados por grupos consorciados e interdisciplinarios con suficiente masa crítica que permita el abordaje de cuestiones complejas.
- b) PROYECTOS EXPLORA DE I+D CIENCIA y TECNOLOGÍA que comportan un alto riesgo destinados a la reevaluación de paradigmas establecidos, búsqueda de pruebas de concepto, reevaluación de tecnologías y la búsqueda de nuevas aplicaciones en los ámbitos de los RETOS.
- c) ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y no contempladas en los proyectos de I+D.
- d) ACCIONES DE DINAMIZACIÓN para fomentar la internacionalización e integración de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el Espacio Europeo de Investigación y la mejora de su participación en «Horizonte 2020» así como para la elaboración de planes internacionales de actuación estratégicos y para el fortalecimiento de redes.
- e) ACCIONES DE PROGRAMACIÓN CONJUNTA INTERNACIONALES destinadas a financiar proyectos de I+D+i que se desarrollen en colaboración y puedan contar con la cofinanciación de la Unión Europea.

Todas estas ayudas, tanto las dirigidas a recursos humanos como a proyectos de investigación, acciones de fortalecimiento institucional y otros tipos de acciones contempladas en el Plan Estatal, se conceden de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo del beneficiario o de la composición por

sexos de los equipos de investigación. Sin embargo, en todas ellas, se procura la paridad entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación.

Además, la DGICT ha incorporado en las últimas convocatorias de proyectos de investigación fundamental no orientada, una medida de acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber superado la puntuación de corte y en caso de empate, se realiza una valoración de oportunidad, entre los proyectos propuestos para financiar, la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo).

En el año 2009 se contemplan, por primera vez de forma específica, las investigaciones en el ámbito de la mujer. Se incluyen dentro del Plan nacional de I+D+i y se evalúan dentro del área temática de gestión denominada: Estudios Feministas, de la Mujer y de Género.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.
	35	Subvenciones públicas.
	56	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera.	Implantación de la perspectiva de género.

Además, se contemplan las siguientes normas de aplicación:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley General de Subvenciones y las correspondientes órdenes de bases y convocatorias.
- Plan Nacional de I+D+i 2008-2011.

Identificación de realizaciones previstas

La Resolución de 30 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se convocan ayudas del Subprograma de Formación de Personal Investigador, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **El artículo 25.4:** “Evaluación y selección de las solicitudes”, que la selección de los candidatos se realizará por una Comisión de Selección, procurándose en su composición la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 31.1:** “Suspensión de las ayudas”, que durante el período de beca, el personal investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma en el supuesto de riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad o

paternidad y adopción o acogimiento, en los mismos términos que se establecen en la normativa laboral.

La Resolución de 22 de octubre de 2012, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2012 del procedimiento de concesión de ayudas de los Subprogramas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Personal Técnico de Apoyo y Torres Quevedo, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, prorrogado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2011, establece en:

- **Los artículos 30.1 b), 47.1 a), 62.2 y 77.2**, referidos a las *comisiones de selección*, que los miembros serán expertos científicos españoles y extranjeros, procurándose la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 22:** “*Requisitos de los investigadores solicitantes*”, que en la contabilización del plazo de diez años se excluirán los períodos correspondientes a los motivos que se citan a continuación, siempre que los periodos de interrupción se hayan producido entre la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes y los diez años anteriores: entre estos motivos se contemplan periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad.
- **Los artículo 42, 54, 68 y 83:** “*Interrupción de la ayuda*”, que las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de los subprogramas a los que se refieren esos artículos, concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente.
- **El artículo 42:** “*Requisitos de los investigadores*”, que en el cómputo de plazos se excluirán los periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.

La Resolución de 30 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación por la que se aprueba la convocatoria para el año 2012 del procedimiento de concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación fundamental no orientada dentro del Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, en el marco del VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **El artículo 24.1**, que los miembros de las comisiones de selección serán expertos científicos procurándose la paridad entre hombres y mujeres.
- **El Artículo 24.2**, como criterio de oportunidad, la participación de mujeres en el equipo de investigación, como investigadores principales o como participantes.

La Resolución de 22 de abril de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria del año 2010, para la concesión de las ayudas de varios Subprogramas del Programa Nacional de Internacionalización de la I+D, dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011).establece en:

– **El artículo 49.3, la paridad entre hombres y mujeres en las comisiones de evaluación.**

La disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, sobre implantación de la perspectiva de género, establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

Esta disposición adicional también establece que el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

En el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, además de lo contemplado en el reto sobre cambios e innovaciones sociales, la investigación en Ciencias Sociales y Humanidades así como la investigación que incorpora la perspectiva de género tendrán un carácter transversal y como tal se incorporarán en el desarrollo de la investigación científico-técnica y de las innovaciones orientadas a la búsqueda de soluciones en todos los Retos de la Sociedad.

Debido a su carácter transversal, el principio de igualdad impregna toda la filosofía y los programas de ayudas del Plan, promoviendo la realización de estudios e investigaciones especializados sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración de los informes de evaluación de resultados e impacto de las actuaciones financiadas, desde la perspectiva de género (incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración de los procesos competitivos.

El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Se establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial, de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de Junio.

Se realizará un estudio de la plantilla de las Instalaciones Científicas y Tecnológicas Singulares mediante un tratamiento estadístico que incluya nivel de estudios, niveles retributivos, de responsabilidad, etc. Para ello se solicitaría a las ICTS los siguientes datos de la plantilla: sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la ICTS, nivel de estudios, área y puesto y salario.

La aplicación de Políticas de Igualdad y de Conciliación en las Instalaciones Científico-Técnicas Singulares es un tema que preocupa y que se promueve, especialmente, en las ICTS de nueva creación en las que las contrataciones son más numerosas.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Becas de Formación de Personal Investigador (FPI)

Las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados/as universitarios/as para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos de I+D+i incluidos en el Plan Nacional de I+D+i. Es posible medir el impacto de género en el inicio de la carrera investigadora a través de los datos desagregados por sexo correspondientes a la concesión de estas ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor/a.

En el año 2011, las becas FPI concedidas a mujeres fueron del 51,1% respecto del total y en el año 2012 del 53,2%. En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en la convocatoria 2012, se sitúa en un 12,6%, muy semejante al porcentaje de éxito de los hombres (12,9%) para el mismo ejercicio.

Convocatoria Juan de la Cierva

Las ayudas Juan de la Cierva están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D), para su incorporación a grupos de investigación, por un periodo de 3 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Juan de la Cierva sobre el número total de concesiones asciende al 43,1% en 2011, frente al 44,3% del año 2010.

El porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria es del 12,7%, 4 puntos porcentuales inferior al de los hombres.

Convocatoria Ramón y Cajal

Las ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D) por un periodo de 5 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 33,2% en 2011 frente al 34,7% para el año 2010.

En la convocatoria 2011 de Ramón y Cajal, el porcentaje de éxito de las mujeres es de un 11,3% frente a 14,5% de los hombres.

Técnicos de Apoyo

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo el conceder ayudas a Centros de I+D para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2011, el número de mujeres contratadas como técnicos de apoyo ha sido superior al de hombres (54,2% frente a 45,8%).

Torres Quevedo

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores/as en empresas. Consisten en ayudas a empresas, centros tecnológicos, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos, de 3 años de duración, para la contratación de personal de I+D (doctores) que desarrollen proyectos concretos de investigación industrial, de desarrollo tecnológico o estudios de viabilidad técnica previos.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo, en 2011, ha sido del 44,7% respecto al número total de concesiones. La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos es, para el caso de las mujeres, del 70,6%, 4% superior que la de los hombres.

Proyectos de I+D+i

En lo que se refiere al número de proyectos de investigación fundamental no orientada, en 2011 hubo un 31,1% de solicitudes presentadas por mujeres como investigadoras principales (IP), porcentaje algo más alto que el de los años anteriores. En 2012 hubo 32,8% de solicitudes de mujeres como IP.

El número de proyectos aprobados donde la investigadora principal es una mujer se ha incrementado respecto al de los últimos tres años: 27,4%, 27% y 29,4% en 2008, 2009 y 2010 respectivamente, siendo en 2011 del 28,3%. En 2012 el porcentaje de proyectos aprobados con IP mujeres ha sido del 29,8%.

El porcentaje de éxito de los proyectos en 2011 (número de aprobados respecto al total de solicitudes) fue del 58,2% en el caso de proyectos con IP varones y del 51% en el de proyectos con IP mujeres situación similar a las de años anteriores. El porcentaje de éxito en 2012 de IP varones ha sido 47,5% y de IP mujeres el 41,3 (hay que tener en cuenta que el porcentaje de éxito en 2012 ha sido del 45,5% frente al 53% de 2011).

Respecto a la financiación conseguida por los proyectos aprobados, en 2011 sólo el 24,6% del total de la financiación ha sido para proyectos con IP mujeres, frente al 75,4 restante que se ha destinado a proyectos con IP varones. En 2012 la financiación conseguida en

proyectos con IP mujeres ha sido de un 25,4% frente al 74,6% en proyectos con IP hombres.

Convocatoria de Internacionalización de la I+D

Ya en el año 2011, el número de investigadoras principales oscilaba entre 20% y 31% en función de los distintos subprogramas, lo que representa una mejora sustancial respecto a los años anteriores.

Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora)

A partir de los datos de certificaciones concedidas, se observa una diferencia considerable entre ambos sexos y no se aprecia una evolución positiva a favor de las mujeres en los últimos años.

Instalaciones Científicas y Técnicas Singulares (ICTS)

De los datos solicitados a las ICTS durante el año 2012, se desprende la siguiente información:

- En los Órganos de Gobierno de los 11 Consorcios y Fundaciones en los que participa la AGE junto con las Comunidades Autónomas, el 38% de los miembros es mujer.
- De las personas en el puesto de Dirección de las 31 ICTS en funcionamiento, una es mujer.
- De las personas en el puesto de Gerencia de los 8 consorcios (LSC, CLPU, BSC, ALBA, SOCIB, PLOCAN, CNH2 Y CENIEH), 2 son mujeres, lo que supone el 25%.
- El porcentaje de mujeres en cada instalación es variable, estando influido en gran parte por la actividad de la ICTS, así mientras el 48,1% de la plantilla del Centro de Investigación Sobre la Evolución Humana son mujeres, en el caso de las bases Antárticas y los Buques Oceanográficos en los que gran parte del personal de plantilla son marinos, mecánicos, etc., profesiones claramente masculinas la presencia de mujeres en la plantilla supone únicamente un 3,6%.
- El 29,7% de la plantilla de las ICTS son mujeres, entre los puestos científico-técnicos este porcentaje baja al 20,3%, mientras que entre el personal de gestión-administración es del 40%.
- Entre la plantilla científico-técnica y por áreas de investigación, el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en Biología y Materiales (33,5%) y Física y Energía (30,5%) y el menor en TIC (26,2%), Astronomía y Astrofísica (22,4%) e Ingeniería (24,5%) superior al 19% de media en estas tres disciplinas que arrojaron los datos del Plan Estratégico anterior.
- Durante el año 2013 se está realizando a una nueva evaluación de los resultados y los Planes Estratégicos de las ICTS, de cuyo análisis en profundidad se obtendrá más información.

Previsión de resultados

Los criterios de selección y evaluación de solicitudes para su financiación son referidos a la excelencia científica, esperándose que se mantenga el aumento de la presencia de las mujeres entre los beneficiarios.

Se espera una reducción de la desigualdad detectada, que operará como consecuencia de la inclusión del principio de igualdad con carácter transversal en el plan referido, así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

PROGRAMA 465A: Investigación sanitaria.

CENTRO GESTOR: Instituto de Salud Carlos III.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2014 están encaminadas a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud que se contempla en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2013-2016 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico.

El impulso de la actividad investigadora persigue los siguientes objetivos:

- El mantenimiento y la mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la Acción Estratégica en Salud.
- La potenciación de la transferencia de avances en el Sistema Nacional de Salud.
- La incorporación de investigadores al sistema español de investigación.
- El aumento de estabilidad y solidez del mismo.
- La colaboración público-privada.

Lo anterior se traduce en los siguientes ejes estratégicos:

- Transformación de la gestión del organismo autónomo ISCIII con la inclusión de procedimientos de gestión por objetivos.
- Fomento de la Investigación Sanitaria Transnacional.

Las actuaciones anteriores, se realizarán en el marco de lo que al efecto establezca la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, instrumento de gobernanza del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para alcanzar los objetivos planteados en la Ley 14/2011, de 14 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación siguiendo sus principios básicos, así como los generales, y aplicando sus indicadores de seguimiento y evaluación de resultados; atendiendo a las prioridades científico-técnicas y sociales generales y las directrices que aprobarán los instrumentos de coordinación que, al efecto, establece la Ley, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas en

relación con sus políticas públicas en investigación científica y técnica, necesarios para lograr la eficiencia en el sistema y evitar redundancias y carencias; actuando en el cumplimiento de los principios que rigen al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas.

En concreto, el ISCIII pretende incrementar la influencia de la investigación en ciencias y tecnologías de la salud españolas tanto en el sector público, como en el privado; impulsar a los institutos de investigación sanitaria, aumentar los recursos humanos dedicados a la I+D+i, reforzar los derechos y las garantías de los investigadores; fortalecer la dimensión internacional de las ciencias y las tecnologías de la salud; crear estructuras estables de investigación colaborativa a través de la consolidación de redes de investigación en salud y de la creación de plataformas transversales de apoyo a la investigación en ciencias y tecnologías de la salud; potenciar el papel de la investigación básica, clínica y, sobre todo, trasnacional; mejorar la comunicación a la sociedad de los avances que se vayan produciendo y promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría trasversal en las actuaciones que realice, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su ámbito de actuación e influencia.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	51	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.
Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	28.2 c) y h)	Derechos del personal técnico: Respeto al principio de igualdad de género en el desarrollo de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional y derecho a participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
	33.1.j)	Los agentes de financiación adoptarán medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SECTI.
	Disposición Adicional decimotercera 1. 4. 6.	1. Composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y evaluación. 4. Eliminación de los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y de concesión de ayudas y subvenciones. 6. Adopción de Plan de Igualdad.
Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.	14. c) h) i) j)	c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OO.PP	Eje 2: Objetivos 3 y 5	3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional. 5. Ordenación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Identificación de realizaciones previstas

- Implicar al ISCIII, como institución, en el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- En estudio la elaboración del Plan de Igualdad.
- Potenciar la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos que produzca.
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la selección del personal.
- Promover una mayor participación de las mujeres en las comisiones y grupos de trabajo.
- Desarrollar y mantener acciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Facilitar el acceso a las actividades de formación, en horario de trabajo y con cargo a los presupuestos del ISCIII.
- Creación de un apartado en la intranet denominado "Igualdad: Mujer y Ciencia", que contiene normativa e información relacionada con este tema al alcance de cualquier persona interesada.
- Difusión interna de las medidas de conciliación, por ejemplo, permisos de paternidad.
- Prevención y coordinación de las situaciones de acoso laboral por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. El ISCIII aprobó el 29 de julio de 2011 un "Procedimiento de actuación frente al acoso laboral".
- Medidas de apoyo a las familias de los/las trabajadoras:
 - o Servicio de guardería.
- Medidas de Acción social:
 - o Recuperación del tiempo interrumpido en las becas y contratos en caso de maternidad.

En cuanto a la Acción Estratégica en Salud:

- Actualización de las líneas de investigación prioritarias: Salud y género, Salud reproductiva y Violencia de género en el ámbito sanitario, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En los procesos selectivos se consideran las situaciones de maternidad/paternidad, crianza de menores y situaciones de dependencia, cuando se requiera fecha de titulación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2014 que presenta el ISCIII no supone ninguna medida que implique diferencia entre mujeres y hombres por lo que haga referencia a derechos, recursos, participación, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo.

No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

El Instituto de Salud Carlos III es un Organismo Público de Investigación con el carácter de Organismo Autónomo, de los contemplados en el artículo 43.1.a) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. La misión del Instituto es desarrollar y ofrecer servicios científico-técnicos e investigación de la más alta calidad, dirigidos al Sistema Nacional de Salud y al conjunto de la sociedad.

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. Un 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.

Respecto al número total de efectivos que prestan sus servicios en el ISCIII, incluyendo los contratos inferiores a seis meses, la distribución por sexos es en un porcentaje aproximado de 72% de mujeres y 28% de hombres.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 67,75%, y el de hombres del 32,25%; el porcentaje de mujeres en el colectivo del personal laboral es del 73,54% y el de hombres es del 23,36%.

En cuanto a la carrera profesional, esta mayoría de mujeres se mantiene en los niveles 13 al 27; pero analizando la composición de los niveles 28, 29 y 30, la presencia de mujeres decrece, aumentando la de hombres que ocupan estos niveles superiores. Por ello, al igual que en el resto de la AGE en que esta situación se repite, cabe prestar especial atención a la consecución de una composición equilibrada en los niveles de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro del ISCIII.

En cuanto al personal laboral, hay un mayor porcentaje de mujeres en su composición, aproximadamente del 74% frente a un 26% de hombres. Esta mayoría se mantiene en todos los Grupos profesionales.

Las pruebas de acceso del personal tanto funcionario como laboral, fijo o temporal, se realizan en concurrencia competitiva, y se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, atendiendo especialmente al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas; incluyendo la regulación de la formación promovida por el ISCIII, tanto interna como externa, que se imparte de forma preferente en horario de trabajo y con cargo a los créditos del estado de gastos de su presupuesto.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad. En caso de interrumpirse la subvención como consecuencia de maternidad de becarias destinadas en los centros del ISCIII, el derecho al seguro de asistencia sanitaria y de accidentes no será interrumpido.

Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.

En el año 2012, se ha solicitado y disfrutado un único permiso por paternidad por parte de un trabajador del ISCIII. Por otra parte, el ISCIII financia, con cargo a su presupuesto de gastos, una guardería que presta servicios a los/las hijas/os de sus trabajadores/as.

Con estas ayudas el ISCIII pretende colaborar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras, sin menoscabo de su promoción profesional.

El ISCIII 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 Instituto de Salud Carlos III se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES), bien en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, bien, en caso de prórroga, en el marco del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011, prorrogado en 2012. La convocatoria y gestión de estas ayudas se regulan mediante convocatoria pública, al amparo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de acuerdo a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación. La aplicación de estos principios asegura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la AES dentro del ámbito de la I+D+i en ciencias y tecnologías de la salud, se concretan en fomentar la salud y el bienestar de la ciudadanía, así como a desarrollar los aspectos preventivos, diagnósticos, curativos, rehabilitadores y paliativos de la enfermedad, reforzando e incrementando para ello la competitividad internacional de la I+D+i del SNS y de las empresas relacionadas con el sector, con la vocación de situar a España en un escenario de vanguardia en el que la salud actúe como eje fundamental de desarrollo económico y social. Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la AES propone diferentes prioridades temáticas y líneas de investigación prioritarias que se desarrollan mediante actuaciones que se articulan en los diferentes Programas y Subprogramas Estatales que integran el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Dentro del Programa Estatal de Promoción del talento y su empleabilidad, las actuaciones de los subprogramas de formación, incorporación y movilidad se dirigen a una población heterogénea: personas que han terminado su licenciatura (o equivalentes) o doctorado en los últimos cuatro años; que tienen una trayectoria postdoctoral de un mínimo de cuatro años, o que ya son investigadores independientes de una trayectoria acreditada; que acaban de finalizar una especialidad clínica o que simultanean la actividad asistencial e investigadora. Los estudios realizados muestran que las mujeres concurren en mayor número a estas modalidades de ayudas que los hombres, y que no se obtienen diferencias significativas en los porcentajes de concesión por sexo. En estas ayudas, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y RETIC, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación. No obstante, al igual que en el caso anterior, no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, ésta se dirige a investigadores/as en el área de las ciencias y las tecnologías de la salud que realizan sus actividades en centros del Sistema Nacional de Salud, universidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y en Organismos Públicos de Investigación. Entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se incluyen las anteriormente mencionadas: “Salud reproductiva”, “Violencia de género en el ámbito sanitario” y “Salud y género”. Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la AES, en el marco del Plan Estatal de I+D+I, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de evaluación y concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

Previsión de resultados

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 y en el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores/as; facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la formación profesional; y promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Estas actuaciones del organismo tienen por objeto, en el ámbito de sus competencias, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, velando por la eliminación de criterios discriminatorios.

En cuanto a las ayudas incluidas en la AES se conceden a través de convocatoria pública, con independencia de la distribución por sexos. No obstante, se puede prever un aumento de la participación femenina motivado por las medidas adoptadas considerando las necesidades de conciliación de la vida personal, profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materias relacionadas con la salud de la mujer motivado por la priorización de las líneas de investigación que la tienen por objeto.

PROGRAMA 467C: Investigación y desarrollo tecnológico-industrial.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Innovación y Competitividad.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos del programa 467C a partir del año 2013 se encuentran ligados a los del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación y a la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación.

Estos objetivos suponen una alineación plena con la estrategia de la Unión Europea en I+D y en consonancia con ello, aspiran a la construcción de un nuevo modelo de política del conocimiento basado en la ilación o enlace entre la investigación científica y técnica y la Innovación, es decir entre la generación de conocimiento, la industria y el mercado.

El plan estatal aprobado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013 se ordena en cuatro programas que se corresponden con los objetivos o fines fijados para el programa 467C:

- La promoción del talento en I+D+i, y la empleabilidad para financiar y potenciar la formación en actividades de I+D+i de los recursos humanos y la inserción de esos recursos en el sistema de I+D y en la empresa.
- El apoyo a la investigación Científica y Técnica de excelencia, con el que se trata de generar conocimiento, para luego aplicarlo con aproximación a mercado.
- El impulso del liderazgo empresarial en I+D con el que se trata de incrementar la participación empresarial en la investigación y en la innovación, potenciando las condiciones de financiación de los proyectos en empresas fomentando la colaboración público-privada, y el capital riesgo.
- La promoción de la I+D+I orientada a los Retos de la Sociedad con la que se supera la tradicional estrategia de los planes Nacionales por sectores, o por áreas de conocimiento, para definir una orientación que sea capaz de resolver los desafíos a los que se enfrenta la sociedad, en línea con la estrategia Europea en I+D.

Para conseguir estos objetivos, el Programa 467C supondrá la realización prioritaria de convocatorias en las que la asignación de fondos públicos se otorgará por procedimientos de concurrencia competitiva. Así mismo se impulsarán actuaciones de coordinación interterritorial, mediante convenios que impulsaran la estrategia europea de especialización regional inteligente.

Todas estas actuaciones se complementarán con aportaciones procedentes de fondos de la Unión Europea (Fondos estructurales y fondos provenientes del Banco Europeo de Inversiones).

Las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la concurrencia competitiva y siguiendo los Programas del Plan Estatal son las siguientes:

Dentro del programa estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en I+D+i (Subprograma Estatal de Incorporación) se desarrollará la convocatoria EMPLEA-ayudas para la incorporación de personal para la gestión de I+D+i y otras actividades de I+D+i para el fomento en la contratación de tecnólogos, titulados universitarios y titulados no universitarios con formación profesional de grado superior o equivalente para el desarrollo de actividades de apoyo técnico y soporte a la I+D+i, de actividades de gestión de I+D+i

incluyendo las de transferencia y valorización del conocimiento y preparación de propuestas y gestión de proyectos del Horizonte 2020.

Bajo el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Fortalecimiento Institucional) a través de la convocatoria EUROPA-Centros Tecnológicos se concederán ayudas en la modalidad de Acciones de Dinamización de instituciones para favorecer la participación de los centros tecnológicos y centros de apoyo a la innovación tecnológica españoles, de ámbito estatal, en Horizonte 2020.

También en el Programa estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Infraestructuras Científicas y Equipamiento) la convocatoria EQUIPA concederá ayudas para la adquisición de equipamiento científico-técnico por parte de entidades privadas ubicadas en los Parques científicos y tecnológicos.

En el Programa Estatal de I+D+I Orientada a los Retos de la Sociedad, dirigido a dar respuesta científico técnica a los desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad Española se encuadra una actuación dirigida a promover la dinamización de redes colaborativas de agentes públicos y privados de vigilancia, innovación, difusión y gestión estratégica del conocimiento, mediante el fomento de las Plataformas Tecnológicas que se instrumentará a través de la convocatoria de PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS.

Así mismo en este Programa Estatal de I+D+I Orientada a los Retos de la Sociedad, se incluye la realización de proyectos de I+D+I colaborativa orientada al mercado dirigidos a dar solución a los siguientes retos sociales: salud, calidad alimentaria, actividad agraria, recursos naturales, investigación marina y marítima, energía, transporte, cambio climático, cambios e innovaciones sociales y economía y sociedad digital, seguridad, protección y defensa.

Para ello se realizará la convocatoria RETOS-COLABORACION de Proyectos de desarrollo experimental realizados en colaboración entre organismos de investigación públicos o privados y empresas, para la realización de proyectos de I+D+i orientados hacia productos, procesos y servicios de interés para el mercado en el ámbito de los Retos.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Dada la naturaleza de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C, son de aplicación los objetivos de igualdad en materia de empleo en I+D+i, de participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas y de publicidad no discriminatoria.

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Reglamento (CE) 1083/2006.	16	Igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.
	66	Cuando la naturaleza de la ayuda lo permita, las estadísticas se desglosarán por sexo y en función del tamaño de las empresas beneficiarias.
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y	15	<i>Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</i> El principio de igualdad Informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
hombres (LOIEMH),	20	<i>Adecuación de las estadísticas y estudios.</i> Inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
	35	<i>Subvenciones públicas.</i> Las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.
	41	La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita.
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera	La composición de los órganos, de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas

- Introducción de la igualdad de género como un criterio de evaluación de las actuaciones en las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio de evaluación ya figura en las convocatorias de 2012 del subprograma de proyectos de I+D+i en colaboración público-privada, y en las convocatorias de 2011 y 2012 del subprograma de ayudas para la incorporación de recursos humanos especializados en innovación al sector empresarial. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Composición paritaria de los paneles de evaluadores de las convocatorias de concurrencia competitiva. Esta paridad ya se cumple en las convocatorias de 2012. (Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación).
- Composición paritaria de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de concurrencia competitiva. La composición de Comisiones de Evaluación de las seis convocatorias de concurrencia competitiva de 2011 tiende a la paridad entre mujeres y hombres. (Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación).
- En las estadísticas, se ha introducido la desagregación de los indicadores de seguimiento de las actuaciones por género, cuando ello ha sido posible. Los indicadores relativos al empleo generado por la actuación ya están desagregados en las convocatorias 2011 y 2012 de los subprogramas de ayudas a Proyectos de I+D+i en colaboración público-privada (INNFACTO) y de ayudas para la incorporación de recursos humanos especializados en innovación (INNCORPORA) (Reglamento (CE) 1083/2006).
- Medidas para evitar la discriminación en materia de Publicidad, de modo que todos los materiales de difusión de las actuaciones eviten cualquier imagen discriminatoria de la mujer, fomentando la igualdad y la pluralidad de roles, y evitando el uso de un lenguaje sexista. Este requisito ya figura en las convocatorias de 2012 de los subprogramas ayudas a Proyectos de I+D+i en colaboración público-privada (INNFACTO) y en la convocatoria 2011 de ayudas para el Refuerzo de las Plataformas Tecnológicas (INNFLUYE).

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 las 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 2011 publicada por el INE, El 40,1% del personal en I+D en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (53,2%) y en la Administración Pública (51,3%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 44,4% mientras que en el sector Empresas dicho porcentaje fue del 30,8%.

Previsión de resultados

Se prevé que la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C contribuya a la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Asimismo, se prevé una participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

PROGRAMA 467D: Investigación y experimentación agraria.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Dentro del Plan Estatal de I+D+i (2013-2016), aparece el Programa Estatal de I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad. El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) gestiona dentro del reto de seguridad y calidad alimentaria, actividad agraria productiva y sostenible, sostenibilidad de los recursos naturales e investigación marina y marítima, la convocatoria de concesión de ayudas a proyectos de investigación fundamental orientada y acciones complementarias. Se gestionan por tanto diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias para la presentación de solicitudes. Las diferentes actuaciones son:

- Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la obtención de nuevos conocimientos fundamentales, científicos o técnicos.
- Acciones Complementarias para la realización de actividades que impliquen el incremento de los conocimientos científicos en el ámbito agroalimentario, que se pueden a su vez subdividir en los siguientes tipos:
 - a) Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la Unión Europea. El objetivo es fomentar la colaboración y cooperación de los grupos de investigación españoles con grupos de otros países, así como concurrir a los fondos de los programas internacionales, financiando actuaciones relacionadas con la búsqueda de socios de

otros países y con la preparación de propuestas de solicitudes al VII Programa Marco y al horizonte 2020.

- b) Organización de congresos, seminarios, jornadas y cursos nacionales o internacionales de carácter científico y técnico, así como la publicación de sus conclusiones y de los trabajos de carácter científico presentados.
- c) Publicación monográfica de trabajos de evidente interés científico-técnico cuyo objetivo sea recoger resultados derivados de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos de este subprograma.
- d) Apoyo a las acciones concertadas de carácter científico-técnico, con el objetivo de facilitar el intercambio y la transferencia de conocimientos entre los grupos de los distintos agentes del sistema de Ciencia-Tecnología-Empresa, de manera que se fomente la cooperación entre ellos para propiciar la creación de acciones concertadas de excelencia y se optimicen el uso y la coordinación de las infraestructuras científico-tecnológicas, así como la vertebración de las comunidades científicas de cara al Espacio Europeo de Investigación. No serán subvencionables las actividades de investigación y se valorará positivamente que cada grupo participante en la acción concertada tenga financiación para la investigación a través de proyectos del Plan Nacional de I+D+i o del Programa Marco de la Unión Europea.
- e) Apoyo a la conservación de los recursos genéticos de interés agroalimentario, en la modalidad de actividades permanentes, cuyo objetivo sea garantizar la correcta conservación sostenible de los recursos fitogenéticos y zoogenéticos de interés para la agricultura y la alimentación.

Las convocatorias de ayudas tienen unos plazos en los que se presentan las solicitudes. El INIA mediante vinculación de las bases de datos de solicitud y los currículos, consigue la identificación de los investigadores participantes. En función de esa información, el INIA puede disponer de información sobre el sexo de los investigadores.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación. Los criterios de evaluación están indicados tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Borrador de OM por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas públicas por parte del INIA dentro del Programa Estatal del I+D+i orientadas a los Retos de la Sociedad (Reto de Seguridad y Calidad Alimentaria, Actividad Agraria Productiva y Sostenible y Sostenibilidad de los Recursos Naturales e Investigación Marina y Marítima) del Plan Estatal de I+D+i (2013-2016)	16 apartado 4	Las comisiones de evaluación regirán su funcionamiento por lo dispuesto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

Se pretende mantener la línea actual de actuación ya que en el presente programa el papel de la mujer en la investigación española ya está equiparado al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realizan.

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

Los indicadores establecidos se calculan para cada tipo de actuación o modalidad de participación establecida en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta. Asimismo, dichos indicadores se calculan en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas. Son:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de investigadores participantes en ese tipo de actuación, expresado en tanto por cien.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes.

El objetivo de estos indicadores es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Previsión de resultados

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados esperados a ejecutar en el 2014 basándonos en el impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA del Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias de proyectos vigentes en 2012.

TIPO DE ACTUACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES
Proyectos de I+D+i	49	51
Acciones complementarias tipo a, b, c, d (AC)	52	48
Acción complementaria tipo e (RG)	50	50
Media del Subprograma	50	50

En los datos mostrados no se observan diferencias significativas en la participación de ambos sexos ($P < 0.12$), por lo que no se ha previsto emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género en las convocatorias, no así en la composición de las Comisiones de Evaluación.

PROGRAMA 467E: Investigación oceanográfica y pesquera.

CENTRO GESTOR: Instituto Español de Oceanografía.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de 1 de junio de 2011 establece los Planes de Investigación Científica y Técnica y de Innovación como esenciales para el desarrollo por la Administración General del Estado de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación.

Corresponde a los Planes Estatales de Ciencia y Tecnología y de Innovación el desarrollo y financiación, por parte de la Administración General del Estado, de las actuaciones contenidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020.

El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016 permite afrontar de forma simultánea y continua el diseño de las actuaciones destinadas al fomento y coordinación del proceso de I+D+i, que comprende desde la generación de las ideas hasta su incorporación al mercado en forma de nuevos productos y/o procesos.

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 47 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La actividad investigadora propia de este programa 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El cumplimiento de las actividades que se detallan a continuación, proporcionará asimismo la base necesaria para dar asesoramiento científico-técnico a las Administraciones Públicas en lo que a la gestión del medio marino y de sus recursos vivos se refiere.

Por último, se continuará la participación en aquellos aspectos relacionados con las ciencias marinas, el estado de los recursos y de los ecosistemas, la gestión de las pesquerías y la acuicultura, en los proyectos vigentes del VI y VII Programas Marco de la Unión Europea.

El Instituto Español de Oceanografía es el único Organismo de implantación nacional cuyas actividades de I+D+i están dirigidas exclusivamente al ámbito marino, llevando a cabo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
	53	Órganos de selección y comisiones de valoración.

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

Identificación de realizaciones previstas

En la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se aplicarán los principios equilibrados 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, reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional, así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del Instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, se informa que en la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se ajustan a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos de acuerdo con el artículo 53 de la LOIHM 3/2007. Se lleva a cabo el respeto escrupuloso de estos principios tanto en el marco del personal del organismo, como cuando en su composición participa personal de fuera del IEO. La estructura de género del personal permanente perteneciente al IEO es la siguiente:

ESTRUCTURA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL IEO		HOMBRES	MUJERES
Personal Investigador	Personal Laboral	4	5
	Funcionarios/as	98	62
	En formación	4	11
Apoyo a la investigación	Personal Laboral	14	1
	Funcionarios/as	115	109
Gestión I+D	Personal Laboral	5	10
	Funcionarios/as	39	59
TOTAL		279	257

En porcentaje, la población masculina representa un 52,05% frente a un 47,95% de la femenina, lo que supone una proporción muy equilibrada en lo relativo a los efectivos del personal por género. Sin embargo la relación de mujeres en puestos directivos (más de nivel 27) durante 2012 ha sido de 6 mujeres (15,79%) frente a 32 hombres (84,21%).

Por otro lado, los datos de la evolución del personal investigador respecto al año 2011-2012 han supuesto un aumento del número de mujeres dedicadas a la investigación, que ha alcanzado la cifra de 78.

Igualmente, respecto al personal de apoyo a la investigación la tendencia ha evolucionado en el mismo sentido, produciéndose un incremento del número de mujeres de 111 a 119 respecto al año anterior, mientras que dentro del personal administrativo y de gestión ha disminuido el número de mujeres de 72 a 69.

Por tanto, y en su conjunto, los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose, cada año más, a una mayor paridad.

Previsión de resultados

Se mantendrá, que en la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se ajusten a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornada concedidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y profesional. Así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del Instituto.

Desde esta perspectiva se espera para el futuro, una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de mujeres.

El objetivo fundamental ha sido incorporar a un mayor número de mujeres en el acceso a los puestos directivos (más de nivel 27) ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit, desde la perspectiva de género, en el IEO.

Otro objetivo sigue siendo la incorporación de investigadoras, ya que, a pesar de los datos de diagnóstico, no hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

Se espera por tanto, que continúe la tendencia actual detectada, con el fin de alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en un breve horizonte temporal.

PROGRAMA 467F: Investigación geológico-minera y medioambiental.

CENTRO GESTOR: Instituto geológico y minero de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La actividad del Instituto Geológico y Minero de España (IGME) se enmarca en el Programa Presupuestario 467F de Investigación Geológico-Minera y Medioambiental, dentro del Programa 467 de investigación y desarrollo en otros sectores. El IGME tiene como misión *“proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo*

soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”.

Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes:

- a) Cartografía geocientífica.
- b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- c) Hidrogeología y calidad ambiental.
- d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO₂.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- g) Sistemas de información geocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007.	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus OO. PP.	Todo su articulado	Eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres.
Plan Estratégico 2010-2014	Apartado 5.1	Fomento de las Políticas de Igualdad.
Ley 14/2011, de la Tecnología y la Innovación	Disposición adicional decimotercera	Importancia y necesidad de implantar la perspectiva de género en la Ciencia.

Identificación de realizaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad en el Instituto se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

1. Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
2. Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Desarrollar políticas de comunicación, interna y externa, conformes con los principios de igualdad.
4. Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
5. 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.
6. Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
7. Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
8. Impartir cursos sobre igualdad de oportunidades.
9. Constituir una Comisión Paritaria de Igualdad en el seno del IGME, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
10. Formar parte de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación. A tal objeto, un representante del IGME, desempeñando sus funciones en el Área de Recursos Humanos, asistirá a todas las reuniones de dicha Comisión, actuando como lazo de unión.
11. Elaborar en el IGME, 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 tenga en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas. Este Plan deberá realizarse en los dos primeros años desde la entrada en vigor de la citada Ley 14/2011, de 1 de junio, que entró en vigor a los seis meses de su publicación.
12. Evitando los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el 2011, el IGME realizó un Diagnóstico de Situación sobre paridad de género. En dicho Diagnóstico se pone de manifiesto un comportamiento inveterado en el Organismo. Así, el IGME parte tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo debido a:

- a) La evolución histórica de la situación de la mujer en el acceso a las carreras universitarias, fundamentalmente las técnicas. Hay que tener en cuenta que un alto

porcentaje de los niveles superiores son Ingenieros de Minas, carrera eminentemente masculina aun hoy en día.

b) La edad media del personal del IGME es de 49 años en su conjunto, siendo la de los hombres de 51 y la de las mujeres 47 años. Es precisamente en el grupo A1 de funcionarios en donde se acusa una mayor diferencia (64 mujeres y 132 hombres). Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada, existiendo mayor número de mujeres que de hombres. También es de destacar que en el personal laboral, la mayor diferencia se encuentra en los laborales fijos, personal con mucha antigüedad en el Instituto, donde el total es (13 mujeres y 36 hombres) mientras que en los laborales temporales la situación cambia (20 mujeres y 15 hombres).

En la misma línea, llama la atención que los niveles 28 correspondientes a Jefaturas de Área estén ocupados eminentemente por hombres (26 niveles 28, de los cuales 22 hombres y 4 mujeres).

En este sentido, la propia Dirección del IGME ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del futuro Plan de Igualdad del Organismo ha de ser paliar la discriminación que pueda existir.

En suma, de todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, pero esto habrá de producirse a medio plazo.

Los datos desagregados por sexo y grupo son los siguientes a junio de 2013:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
A1	132	64	198
A2	16	23	39
C1	28	32	60
C2	16	22	38
TOTAL FUNCIONARIOS	192	141	333
G1	13	18	31
G2		1	1
G3	19	2	21
G4	14	8	22
G5	5	4	9
TOTAL LABORALES	51	33	94

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 la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

No obstante, el Organismo, en consonancia con las políticas activas a favor de la paridad promovidas por la Administración General del Estado, ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a todos los puestos que se ofertan (OEP, concursos de méritos), es decir, en el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados.

Además el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promueve, de acuerdo con su Plan Estratégico, la igualdad y la corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia. Por todo lo expuesto, el IGME está introduciendo en los Pliegos de Contratación Administrativa, medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres, propugnada por la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, tales como la prohibición de contratar cuando las empresas hayan sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad.

Previsión de resultados

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+i o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de la categoría y los conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres. El número de personas de distintos sexos que puedan beneficiarse de este programa presupuestario vendrá determinado únicamente por los criterios objetivos que permitan obtener y participar en los proyectos o convenios.

PROGRAMA 467H: Investigación energética, medioambiental y tecnológica.

CENTRO GESTOR: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) contribuye al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

Este programa tiene los siguientes objetivos:

- Promover y ejecutar actividades de I+D+i, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Economía y Competitividad, en materias energéticas, medioambientales y tecnológicas, incluyendo el enfoque sociotécnico asociado, así como en campos específicos de investigación básica.
- Ser centro de referencia en los ámbitos de su competencia, cooperando con las Comunidades Autónomas.
- Colaborar con otros centros nacionales de I+D, universidades y empresas.
- Integrar las actividades en el marco de la Unión Europea y cooperar con organismos intergubernamentales y centros de I+D+i de otros países, con especial atención a los de Iberoamérica y del Mediterráneo.

- Fomentar las actividades derivadas de su I+D+i en los campos de la difusión científico-técnica, la educación y la transferencia de tecnología.
- Llevar a cabo la prestación de servicios técnicos en las áreas de su competencia.
- Asesorar a las administraciones e instituciones públicas y privadas y representar a España en los foros internacionales donde proceda.

Las actividades desarrolladas en el CIEMAT se abordan en cinco áreas científico-tecnológicas (Departamentos de Energía, Medio Ambiente, Tecnología, Investigación Básica y Laboratorio Nacional de Fusión) y en el ámbito de gestión y apoyo técnico en tres Subdirecciones Generales (Seguridad y Mejora de las Instalaciones, Secretaría General y Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento).

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011.	Eje 6, objetivo 2	Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación así como en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
LOIEMH 3/2007.	51 b), c) y d)	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
Convocatorias ayudas a PFI del CIEMAT.	Apartado 9	Durante el periodo de la ayuda, el investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma durante el riesgo durante el embarazo y descanso por maternidad o paternidad, de acuerdo con la normativa aplicable.
Ley Orgánica 4/2007.	Disposición adicional tercera	Situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato.
R. D. Legislativo 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	17	No discriminación en las relaciones laborales.
	28	Igualdad de remuneración por razón de sexo.
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, BOE 01-06-2011.	Todo su articulado	Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	2 k),. 14 d), 28 c), 33 j) y D. A. 13ª	Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Elaboración del Plan de Igualdad.

El objetivo que persigue el CIEMAT con las políticas de igualdad es promover una participación equilibrada, en todas las ramas de la actividad investigadora e innovadora y en todos los niveles de responsabilidad por lo que al sector se refiere.

La ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación introduce entre sus objetivos y medidas, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal y una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y como uno de los derechos del personal investigador y del personal técnico al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, el principio de igualdad en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. Para ello se fijaron los siguientes objetivos:

- Realizar los estudios pertinentes y hacer las propuestas oportunas en cuanto a las materias de la disposición adicional 13 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación desde la perspectiva de género para poder clarificar problemas y obtener resultados en cuanto a la aplicación de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, etc.
- Seleccionar y evaluar al personal investigador y técnico de los OPIS de la AGE, sin conocer datos personales para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo entre otros.

La puesta en marcha del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, conlleva la creación de una Unidad de Igualdad en el Organismo y el seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

La Unidad de Igualdad y actuación frente al acoso laboral debe poner en marcha los siguientes planes/objetivos:

- I Plan de Igualdad del CIEMAT.
- Garantizar la carrera profesional entre las investigadoras e investigadores y el resto de personal de apoyo a la investigación.
- Eliminar las diferencias, todavía existentes, que impidan acceder a la mujer investigadora a aquellas áreas que tradicionalmente e históricamente han sido ocupadas por hombres en el Centro.
- Acciones formativas tendentes a eliminar y potenciar aquellas ramas de investigación donde la presencia de la mujer sea menos participativa.
- Promover la participación de la mujer en los órganos directivos y en los puestos de responsabilidad del Centro.
- Potenciar la participación de la mujer en los órganos de representación de personal, tanto funcionario como laboral.

Identificación de realizaciones previstas

Para conseguir estos objetivos de igualdad en el ámbito científico y tecnológico, el CIEMAT quiere lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres desde la perspectiva de la legislación actual, en todos los sectores de actividad, incluidos sus órganos colegiados de decisión (Comité de Dirección, tribunales de selección, comisiones de valoración y otros), la formación del personal, las ayudas para conciliar la vida personal, laboral y familiar, etc.

Se está preparando el I Plan de Igualdad del CIEMAT. Este plan pretende desarrollar y fomentar las acciones que prevé el I Plan de Igualdad de la Administración General del

Estado junto con otras más específicas de un Organismo de Investigación como es el CIEMAT y con su actividad. Tiene como eje fundamental elaborar una serie de medidas que desarrollen la vida profesional y la carrera investigadora en el colectivo de mujeres del CIEMAT, tales como:

- Promover la composición paritaria de los tribunales y comisiones de selección.
- La potenciación de la participación de las investigadoras en las organizaciones internacionales, congresos o foros para el desarrollo de los objetivos.
- Las comisiones y tribunales de selección propias del Organismo deben velar porque se cumplan los principios de igualdad y no discriminación.
- Se elaborarán estadísticas sobre la selección en los procesos selectivos que realice el Organismo (como por ejemplo: listas de admitidos y excluidos desagregadas por sexo, relación de aprobados desagregadas por sexo, etc.), tal y como se indica en los Reales Decretos de las Ofertas de Empleo Público.
- Se pretende que las mujeres puedan incorporarse a la investigación y al apoyo de la misma, poniendo a su disposición los medios formativos existentes en el Organismo, a fin de que puedan incorporarse a la vida laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.
- Se potencia la ayuda prevista en la normativa vigente para conciliar la vida personal, laboral y familiar, sin que suponga un menoscabo de los derechos de la mujer a la hora de poder participar en cursos de formación o de selección o en su carrera profesional.
- Se pretende equiparar la composición del Comité de Dirección del Centro, donde la participación de la mujer es de 5 miembros de un total de 13.
- Creación de una base de datos de Titulaciones donde aparecen reflejados los títulos universitarios y las especialidades de formación profesional más acordes con las líneas de actuación del Organismo para que las diferencias existentes de acceso al Organismo puedan desaparecer en un futuro inmediato y se pueda incentivar a la mujer a realizar dichas especialidades con el objetivo de que puedan incorporarse al Centro y participar plenamente en los procesos selectivos, así como para redireccionar a las mujeres en aquellas áreas donde su participación sea menor.
- Fomento de la promoción interna de las empleadas públicas, en concreto en aquellas especialidades menos dotadas de mujeres.
- Fomento de la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.
- La participación de las empleadas, en igual número que los empleados, en las diferentes comisiones u órganos consultivos o de decisión que existen en el Organismo.
- El respeto estricto al principio de igualdad en los repartos de incentivos al rendimiento por la consecución de objetivos.

También hay que resaltar que se está aplicando la normativa sobre violencia de género y acoso laboral en la Administración General del Estado, pues el CIEMAT ha elaborado y están en vigor dos Protocolos:

- El de actuación frente al acoso laboral, y

- El de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, se realizarán estudios y propuestas sobre los distintos ámbitos de la investigación del Organismo en relación con la perspectiva de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.344 personas, de ellas, 868 son titulados universitarios, de los cuales 364 son mujeres, lo que supone un 41,94 %.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

Funcionarios subgrupo A1: 57,63 % hombres / 42,37 % mujeres.

Funcionarios resto grupos: 56,81% hombres / 43,19% mujeres.

Laborales Titulados Superiores: 54,68 % hombres / 45,32 % mujeres.

Laborales resto grupos: 60,25 % hombres / 39,75 % mujeres.

Becarios: 57,89 % hombres / 42,11 % mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

Funcionarios:

Subgrupo A1: 59,04 % hombres / 40,96 % mujeres.

Resto grupos: 61,67 % hombres / 38,33 % mujeres.

Laborales:

Titulados Superiores: 57,61 % hombres / 42,39 % mujeres.

Resto categorías: 66,27 % hombres / 33,73 % mujeres.

Como se observa de los datos estadísticos, el CIEMAT tiene una amplia participación de la mujer en sus actividades, tanto de investigación como de apoyo a la I+D y en la gestión. Globalmente no alcanza el 40% (38,85%) marcado por la Ley Orgánica 3/2007, pero si nos centramos en los Titulados Superiores, tanto de personal funcionario del subgrupo A1, así como de personal laboral, la participación de la mujer es del 41,67%, colectivos que están dedicados a la investigación, incluyendo doctores y a las Escalas Científicas, mientras que en el resto de grupos el desequilibrio es mayor (36,03%), debido a que son empleados públicos dedicados a oficios (mantenimiento, almacén, talleres, etc.) en el caso del personal laboral y que se encuentran entre los 50 y 64 años de edad.

Además, se observa que en los departamentos técnicos (Energía, Investigación Básica, Medio Ambiente, Tecnología, Laboratorio Nacional de Fusión) hay mayoría de hombres (600 frente a 393 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 60,42 % y 39,58 % respectivamente, solo superada esta tendencia en el Departamento de Medio Ambiente donde el porcentaje de mujeres se invierte, representando más del 56,41 % del total de empleados.

Por último, conviene resaltar que en los departamentos de gestión y apoyo a la misma (Secretaría General, Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento, Subdirección General de Seguridad y Mejora de las Instalaciones del CIEMAT y Unidad de Apoyo a la Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 51,57 % frente al 48,43 %, aunque los puestos de mayor nivel están ocupados por hombres, siendo los trabajos de gestión y administrativos donde predomina el factor femenino.

Por lo tanto, es de destacar que cumple con los objetivos marcados por la LO 3/2007, del 40% de participación de mujeres en funcionarios en el subgrupo A1. En cambio, en el resto de subgrupos es del 38,33% de mujeres, ligeramente por debajo del 40%.

Previsión de resultados

La implantación y estudio de estas medidas contribuirá a conseguir que la mujer participe en igualdad de condiciones en aquellas ramas de la investigación donde el desequilibrio es mayor, así como a la diversificación profesional de las mujeres.

Como consecuencia de la implantación de la Unidad de Igualdad y de los estudios que se generan en este Centro, se espera una variación en el porcentaje de mujeres que ocupen puestos directivos y de representación e igualar/equilibrar en la medida de lo posible la participación de las mujeres investigadoras en aquellas áreas donde se encuentre un mayor desequilibrio, potenciando los cursos de formación para que éstas puedan acceder en igualdad de condiciones a otras áreas de investigación.

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTICULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título VI Arts. 70, 71 y 72	Protección de la situación de embarazo, contratos de seguro con perspectiva de género, sanciones...

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, los artículos 70 a 72 de la LOIEMH 3/2007, establecen:

Artículo 70. Protección en situación de embarazo.

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.

Artículo 71. Factores actuariales.

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

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.

Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 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.

Para el desarrollo del **artículo 71.1** de la LOIEMH 3/2007, **se dictó** el apartado 7 del artículo 76 del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados que establece:

“7. Cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes, fiables y acreditables en función del análisis del riesgo realizado por la entidad, podrán admitirse diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente. No obstante, lo anterior, en ningún caso los costes y riesgos relacionados con el embarazo y el parto justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.”

El 1 de marzo de 2011, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea declaró la invalidez, con efectos desde el **21 diciembre 2012**, del artículo 5.2 de la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, el cual permitía a los Estados Miembros, autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. La sala argumenta que esta excepción es contraria, a la consecución del objetivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres y, por consiguiente, dicho precepto ha de considerarse inválido tras la expiración de ese período transitorio.

Lo anterior ha obligado a adaptar la legislación nacional a lo dispuesto en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. En concreto 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, en su disposición final decimotercera, ha modificado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo lo siguiente:

“Disposición final decimotercera. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los siguientes términos:

Uno. Se suprime el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 71. Factores actuariales.

Dos. Se suprime la disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia”.

Asimismo, la disposición final decimocuarta de la citada Ley 11/2013 ha añadido una nueva disposición adicional duodécima al texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, en los siguientes términos:

“Disposición final decimocuarta. Modificación del texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, añadiéndose una nueva disposición adicional duodécima con la siguiente redacción:

Disposición adicional duodécima. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, no podrán establecerse, en el cálculo de las tarifas de los contratos de seguro, diferencias de trato entre mujeres y hombres en las primas y prestaciones de las personas aseguradas, cuando aquellas consideren el sexo como factor de cálculo”.

Una vez publicadas las reformas legales derivadas de la sentencia Test-Achat, se impulsarán inmediatamente las correspondientes del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Identificación de actuaciones previstas

De todo lo anterior se deduce que las actuaciones más importantes a realizar, en el año 2014, 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 2014, 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 2014 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

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 Pensiones integrará en los planes de inspección de 2014 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 2013 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 2: Objetivo 1	Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

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 realizaciones previstas

El INE en colaboración con el Instituto de la Mujer, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España" que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

Las importantes medidas legales que se han adoptado en los últimos años para avanzar en el objetivo de la igualdad deben ir acompañadas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este enfoque forma parte de los objetivos estratégicos de la estadística oficial y constituye una de sus prioridades, tal como recoge el Plan Estadístico Nacional vigente.

La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la tipología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en los planos social y económico. La estadística es, sin duda alguna, un punto de referencia necesario para conocer la situación actual al respecto y su evolución a lo largo del tiempo. Por ello, el INE ha creado un apartado específico en su página web, actualmente ya disponible, en el que se reúnen algunos de los indicadores más relevantes. Al mismo tiempo, esta iniciativa responde a la demanda internacional de mejorar las estadísticas de género propuesta por la Plataforma para la Acción de Pekín.

Para el año 2014 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.

En 2013 se ha publicado nuevamente, en colaboración con el Instituto de la Mujer, la publicación "Mujeres y hombres en España". Asimismo, se han difundido todas las operaciones estadísticas y encuestas, que se relacionan posteriormente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El INE es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de las perspectiva de género en las políticas públicas.

En todas las operaciones estadísticas que a continuación se relacionan se incorpora la variable "género" y sus resultados están publicados en la página web del Instituto. La actualización de sus datos se efectúa de acuerdo a la periodicidad en la realización de cada encuesta, estando prevista la incorporación de la variable "género" de manera permanente.

Padrón. Población por municipios

Población de municipios y unidades poblacionales

Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles: Revisión del Padrón Municipal

Nomenclátor: Población del Padrón Continuo por Unidad Poblacional

Estadística del Padrón Continuo

Altas y bajas en el Padrón por variación residencial

Estadística de Variaciones Residenciales

Espanoles residentes en el extranjero

Padrón de Espanoles Residentes en el Extranjero (PERE): explotación estadística

Cifras de población y Censos demográficos

Cifras de población 1970 - 2013

Cifras de población

Censo de Población y Viviendas 2011

Estimaciones intercensales de población

Estimaciones de la población actual

Proyecciones de población

Proyecciones de población a corto plazo

Proyecciones de población a largo plazo

Datos históricos

Censo de Población y Viviendas 2001

Censo de Población y Viviendas 1991

Censo de Población 1981

Censos de Población del período 1857 - 1970

Series históricas de población 1900 - 1995

Alteraciones de los municipios en los Censos de Población desde 1842

Fenómenos demográficos

Movimiento natural de población

Estadísticas del Movimiento Natural de la Población

Migraciones

Estadística de Migraciones

Análisis y estudios demográficos

Indicadores demográficos básicos

Tablas de mortalidad

Encuesta nacional de inmigrantes 2007

Encuesta de fecundidad 1999

Educación

Estadística de enseñanza universitaria

Pruebas de acceso a la universidad

Estadística de financiación y gastos de la enseñanza privada

Encuesta sobre gasto de los hogares en educación

Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral

Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje

Enseñanzas anteriores a la universidad

Salud

Encuesta de morbilidad hospitalaria

Defunciones según la causa de muerte

Profesionales sanitarios colegiados

Encuesta nacional de salud

Encuesta europea de salud en España

El empleo de las personas con discapacidad

El salario de las personas con discapacidad

Encuestas sobre discapacidades

Encuesta de salud y hábitos sexuales

SIDA

Seguridad y Justicia

Estadísticas judiciales

Estadística de condenados

Estadística de menores

Estadísticas del suicidio en España

Estadística de nulidades, separaciones y divorcios

Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género

Población reclusa

Nivel, calidad y condiciones de vida

Encuesta de presupuestos familiares

Encuesta de condiciones de vida

Encuesta de tecnologías de la información en los hogares

Encuesta de empleo del tiempo

Panel de hogares de la Unión Europea

Encuesta continua de presupuestos familiares

Mercado laboral

Encuesta de población activa

El empleo de las personas con discapacidad

El salario de las personas con discapacidad
Paro registrado y movimiento laboral registrado
Condiciones de trabajo y relaciones laborales
Colectivos laborales
Calidad de vida en el trabajo
Encuesta de salarios en la industria y los servicios
Encuesta de estructura salarial

Análisis sociales

Indicadores sociales
Análisis de la renta y el gasto de los hogares

Procesos electorales

Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral

Información tributaria

Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias

Investigación y desarrollo tecnológico

Estadística sobre actividades de I+D
Estadística sobre el uso de Biotecnología
Indicadores de alta tecnología
Encuesta de recursos humanos en Ciencia y Tecnología

Nuevas tecnologías de la información y la comunicación

Encuesta de tecnologías de la información en los hogares

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

Censo Agrario
Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas

Encuestas globales del sector servicios

Encuesta anual de servicios
Encuesta anual de comercio
Encuesta de comercio al por menor
Encuesta de comercio al por mayor

Transporte y actividades conexas, comunicaciones

Red de carreteras, vehículos, conductores y accidentes
Servicios postales y de telecomunicaciones

Hostelería y turismo

Encuesta de ocupación hotelera
Encuesta de ocupación en campings
Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos
Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural
Encuesta sobre la estructura de las empresas hoteleras
Encuesta sobre la estructura de empresas de agencias de viajes

Otros servicios empresariales, personales y comunitarios

Encuesta de servicios audiovisuales
Encuesta de servicios técnicos
Encuesta de servicios personales
Encuesta de servicios informáticos
Encuesta de servicios industriales de limpieza

NOTA: El número de operaciones estadísticas del INE que tienen datos por género son 81 de un total de 166 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas.

Previsión de resultados

La existencia de estadísticas, incluyendo la variable “género” permitirá un mejor diagnóstico de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos de la sociedad, facilitando, así, el desarrollo de políticas que permitan acortar las desigualdades por razón de género. Para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se ha considerado oportuno establecer los siguientes **Indicadores**:

- Número de encuestas y estadísticas que incorporan la variable “género”.

Para 2014 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.

- Número de publicaciones del INE.

Para 2014 se van a mantener las mismas publicaciones que en 2013.

PROGRAMA 923P: Relaciones con los Organismos Financieros Multilaterales.
CENTRO GESTOR: Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con la Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas y a la gestión de la Deuda externa de nuestro país.

Asimismo, promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	54	Designación de representantes en la Administración General del Estado.

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de

forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

Identificación de realizaciones previstas

Para 2014 están previstas las siguientes actuaciones:

1. Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
2. Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.
3. Creación y dotación de Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos, Fondos de Capacitación y Fondos de Cesión de Profesionales.
4. Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.
5. Renegociación de la Deuda en el Club de París y participación de España en iniciativas de reducción de la deuda de los países pobres fuertemente endeudados.
6. Negociación de Programas de Conversión de Deuda en Inversión Pública y Privada.
7. Participación en las decisiones de asignación de la ayuda financiera externa de la Unión Europea y de las modalidades que adoptan estas ayudas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los nombramientos realizados en 2013 en los organismos financieros multilaterales que dependen de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional, con incidencia en 2014, suponen un total de 4, de los cuales, 1 es mujer. Además, en el momento actual, existen 8 representantes en organismos internacionales, de los cuales 4 son mujeres, lo que implica una participación del 50%.

Previsión de resultados

En 2014 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007 en las plazas que sean convocadas.

- Mantener el número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales tal y como está.

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de estadísticas y estudios
PEIO 2008-2011	Eje 2: Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres

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 realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2014, en relación con los objetivos mencionados, son:

1ª. Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por su coherencia y coordinación con las políticas sectoriales.

2ª. Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo, el sistema de protección social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.

3ª. Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en los colectivos de hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Dado que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamentalmente a través de las propuestas presentadas por otros Departamentos ministeriales, con estudios y documentación desagregada en función de lo que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental es conseguir que a los mismos se acompañe un estudio económico desagregado por sexos, señalando el correspondiente impacto.

5.-CONCLUSIONES

El informe de Impacto de Género del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2014 es la sexta edición de este tipo de informes que vienen acompañando a los Proyectos de Presupuestos desde el ejercicio de 2009.

La introducción de la perspectiva de género en el proceso presupuestario parte de un axioma o principio básico: *“todo gasto tiene impacto de género”*. Sin embargo, en un presupuesto resulta más fácil detectar dicho impacto en aquellos programas de gasto que inciden directamente sobre las personas. En cuanto al resto, se pueden distinguir dos grupos: aquellos en los que de alguna forma se puede evaluar su incidencia y los que no presentan un impacto visible. Este último grupo es el que no aparece en este documento.

Aunque la elaboración de este informe no es una tarea fácil, como se explica en los apartados de su presentación, se observa el incremento paulatino de su calidad y ello por dos motivos fundamentales:

- 1) La introducción de la transversalidad de género en las políticas públicas de una forma cada vez más profunda y consciente (pueden encontrarse muchos ejemplos en las memorias de los programas presentados).
- 2) La colaboración entre los especialistas presupuestarios y de igualdad en todo el proceso de elaboración, con una, cada vez, mayor implicación y conocimiento.

Por último, hay que señalar que se espera seguir desarrollando las técnicas de análisis de género, siendo conscientes de que con ello mejorara la calidad y evaluación de las políticas públicas.

