

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2016



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2016



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2016.....</b>	<b>9</b>
<b>3. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.....</b>	<b>11</b>
<b>4. ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO .....</b>	<b>13</b>
<b>SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA.....</b>	<b>35</b>
<b>SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA.....</b>	<b>55</b>
<b>SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR.....</b>	<b>109</b>
<b>SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO .....</b>	<b>139</b>
<b>SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE .....</b>	<b>151</b>
<b>SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>239</b>
<b>SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO .....</b>	<b>273</b>
<b>SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE .....</b>	<b>289</b>
<b>SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.....</b>	<b>301</b>
<b>SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.....</b>	<b>309</b>
<b>SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD .....</b>	<b>363</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>417</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En marzo de 2015, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, coincidiendo con la conmemoración de Beijing+20, aprobó una declaración política que, bajo el lema “50.50 en 2030”, aboga por la meta de alcanzar la igualdad de género en 15 años.

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

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

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

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

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

En este sentido, el 7 de marzo de 2014, el Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante PEIO)

(<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>), que establece los objetivos prioritarios y las medidas que se desarrollarán para alcanzarlos durante su periodo de vigencia. Por tanto, desde el momento de su aprobación, dicho Plan se constituye en el elemento marco de carácter específico que deberá guiar la actuación de la Administración del Estado en relación con el objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El PEIO se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2010-2014, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE (FEI), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración

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

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

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

En esta ocasión, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016, dando cumplimiento a la Orden HP/1023/2015, de 29 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2016, 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 2016.**

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la normativa española ha consagrado el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios anteriores, se ha procedido a elaborar este Informe de Impacto Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016.

La Orden HP/1023/2015, de 29 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2016, establece en su artículo 7 apartado 8 que:

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

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

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

Como se ha mencionado en la Introducción, en marzo de 2014, el Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico PEIO 2014-2016 que en el momento actual sirve de base para la identificación de los objetivos y las actuaciones que conforman el presente Informe.

Los Planes Estratégicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la LOIEMH, son los instrumentos a través de los cuales el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, parece obvio que la evaluación del impacto a que se refiere el presente informe ha de estar, necesariamente, vinculada a la puesta en marcha de las medidas propuestas y a la consecución de los objetivos establecidos en el citado Plan, para su periodo de vigencia, en general y, para el ejercicio 2016, en particular.

La aprobación de este Plan Estratégico supuso, en 2014, un escenario novedoso en relación con los informes de Impacto de género de los programas de gasto anteriores a ese ejercicio, por cuanto el anterior Plan Estratégico finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2011 y, por tanto, los informes de impacto de género que acompañaron a los Presupuestos Generales del Estado de los años 2012, 2013 y 2014 (años en los que este tipo de informes alcanzaron su desarrollo) se realizaron sin la existencia de un Plan Estratégico en vigor, lo que obligó, a la hora de hacer los informes de esos años, a acudir a la normativa aplicable en materia de igualdad de oportunidades y, de algún modo, “prorrogar” la vigencia del anterior Plan Estratégico, al menos, a efectos de mantener objetivos operativos que permitieran realizar una adecuada evaluación.

Pero es evidente que, en la actualidad, la referencia específica ha de ser el PEIO en vigor, por lo que, ya el año pasado, fue necesario introducir determinadas modificaciones (algunas de ellas de importante calado) de cara a vincular la previsión de actividades a desarrollar durante el ejercicio, en el marco de los distintos programas presupuestarios, con los objetivos y las medidas contempladas en el nuevo PEIO.

Para dejar más clara la exclusividad de esta vinculación, este año, el cuadro que se incluye al inicio del apartado B de cada programa presupuestario (“Identificación de Objetivos y actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades”), ha pasado a denominarse “Medidas del PEIO 2014-2016”, sustituyendo a la antigua denominación de “Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos”. Con ello, se pretende establecer con mayor claridad la vinculación existente entre las distintas actuaciones previstas en el marco de cada uno de los programas presupuestarios y su contribución al desarrollo de las medidas del PEIO que, en cada caso, corresponda.

El grado de dificultad de la elaboración de este informe se ha visto incrementado, más aún, este año, con el escaso margen temporal en el que debe de ser realizado, al acortarse, en más de dos meses, los plazos de elaboración del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a 2016.

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

Concluyendo, como en ejercicios anteriores, para la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompañará a los Presupuestos Generales del Estado para 2016, se ha contado con la inestimable colaboración de todos los Departamentos Ministeriales que han facilitado la información primaria, elaborada con las instrucciones emanadas del grupo de trabajo, que finalmente ha realizado el Informe que se presenta.

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

Según datos de la Encuesta CIS-3000, sobre “Percepción de la discriminación en España”, realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, publicados en diciembre de 2014, la discriminación por razón de sexo es la más extendida en la sociedad española.

Un 2,5 % de la población señala haberse visto discriminada muchas veces por este motivo y el 8,9 % en alguna ocasión. Es decir, que el 11,4 % de la población se ha visto alguna vez discriminada por razón de sexo a lo largo de su vida.

Si nos limitamos a estudiar la discriminación sufrida en los últimos 12 meses, las cifras son más reducidas (3,9 %) pero igualmente significativas.

Esta percepción, evidentemente, tiene su base en la propia realidad, lo que queda patente cuando se constata con los resultados de la reciente actualización del Índice de Igualdad de Género, presentados por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), en junio de 2015. Este índice, que se actualiza 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).

Según este índice, España ocupa la posición número 12, entre los 28 países de la Unión Europea, con una puntuación de 53.6 en una escala que va de 0 (máxima desigualdad) a 100 (ausencia de desigualdad).

Los ámbitos en los que, según este Índice, España obtiene una puntuación superior a la media son: Poder (donde ocupa el puesto número 7), Conocimiento (puesto número 9) y Salud (posición número 10).

Por el contrario, aquellos ámbitos en los que obtiene una puntuación inferior son: Empleo (donde ocupa la posición número 19), Dinero (puesto 18) y Tiempo (posición 17).

El hecho de que la media de los países europeos, y de España en particular, sea de 53.6 puntos indica que queda mucho camino por recorrer en materia de igualdad.

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

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

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual, tanto nacionales como europeos, 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 se efectúa su actualización 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 16 diciembre 2014)
2. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado a 23 marzo 2015)
3. Educación (actualizado a 14 abril 2015)
4. Salud (actualizado a 20 mayo 2015)
5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado a 26 mayo 2015)
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado a 14 mayo 2015)
7. Delito y violencia (actualizado a 3 octubre 2014)
8. Poder y toma de decisiones (actualizado a 3 octubre 2014)

#### **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 se ha considerado que tienen vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, cada uno de los centros directivos responsables de la gestión de un programa presupuestario, una vez identificado el contenido y finalidad de dicho programa, partiendo del vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), ha llevado a cabo la identificación de las medidas contenidas en el mismo, identificando las actuaciones a ellas vinculadas y, a su vez, desarrolladas en el marco del programa presupuestario concreto.

Las oficinas presupuestarias y las unidades 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 Presupuestos Generales del Estado para 2016.

Con respecto a los informes anteriores, mantenido básicamente la estructura del informe de cada uno de programas, se ha tratado de sintetizar la descripción de las actuaciones sin perder por ello información básica para que el resultado final sea un documento más manejable y comprensible.

Finalmente, de un total de 209 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, se ha considerados que tienen impacto 103 y se presentan a continuación, atendiendo al departamento ministerial que los gestiona.

## **SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES**

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

## **SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA**

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

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

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

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

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

## **SECCIÓN 16: MINISTERIO DE INTERIOR**

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

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

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

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

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

## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

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

## **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía
- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 433M** Apoyo a la pequeña y mediana empresa
- 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
- 415B** Mejora de estructuras y mercados pesqueros
- 451O** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

## **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

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

## **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

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

## **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales
- 923Q** Dirección y Servicios Generales de Economía y Competitividad
- 931M** Previsión y política económica

## **SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN**

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



**PROGRAMA 141M: Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores.**  
**CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Asuntos Exteriores y de Cooperación**

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbito: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales

#### Identificación de actuaciones previstas

- Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas destinadas a la flexibilidad horaria, con el objeto de permitir al empleado público disminuir su jornada de trabajo en determinados periodos y por motivos de conciliación familiar, recuperándose el tiempo que se hubiera reducido la jornada en las siguientes semanas: medidas 54 y 57.

- Estudio comparativo de las prácticas llevadas a cabo por otros países en materia de conciliación familiar y de su posible implantación en nuestro país. En ese sentido, se estudiarán especialmente las medidas adoptadas por otros Estados en lo referente a la conciliación y a las políticas de apoyo a la familia para los empleados públicos destinados en el exterior: medida 56.
- Desarrollo, por parte de la Unidad de Apoyo a la Familia del Servicio Exterior, de un diagnóstico de las necesidades de conciliación específicas en el ámbito de las Representaciones de España y elaboración de un paquete de medidas orientadas a la cobertura de las mismas: medidas 56 y 57.
- Inclusión en los planes de formación del MAEC de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Asimismo, en el curso selectivo de los aspirantes a la Carrera Diplomática se incorpora un módulo sobre la igualdad de género: medidas 208 y 209.
- Mantenimiento, dentro de la Acción Social del MAEC de la Ayuda por Gastos Extraordinarios generados por la violencia de género, no sujeta a tramos retributivos: medidas 208 y 209.
- 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: medida 222.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

PERSONAL DIPLOMÁTICO POR SEXO 2014	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJE
Embajadores/as (Embajadas + Representaciones Permanentes)	129	12	9%
Embajadores/as en misión especial	15	6	40%
Cónsules generales (sin vacantes)	86	8	9%
Directores/as generales	12	2	17%
Subdirectores/as generales	52	9	17%
<b>Total</b>	<b>942</b>	<b>219</b>	<b>23%</b>

En cuanto a la comunicación, 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 Oficina de Información Diplomática del Departamento cumple un papel como agente de información (emite comunicados y notas de prensa, participa en programas de radio y lanza campañas de publicidad), y vela, en todo momento, para evitar que se incurra en desigualdades de género en el tratamiento de la información. Teniendo en cuenta lo anterior, se 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

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

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

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

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

**PROGRAMA 142A:** Acción del Estado en el exterior.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Exterior y Asuntos Multilaterales, Globales y de Seguridad

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

Una de las finalidades del Programa 142A es la formulación y ejecución de la política exterior española en el ámbito de la protección internacional de los derechos humanos. En este marco se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales competentes en materia de defensa y protección de los Derechos Humanos, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea. Esta defensa de los Derechos Humanos se aborda también a través de la acción diplomática bilateral.

En el marco de esta política, es patente el posicionamiento de España a favor de la igualdad y no discriminación y contra todas las formas de violencia de género.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

#### Actuación 1: medida 164: Femicidio

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

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

Deben destacarse las siguientes actuaciones cuya continuidad está prevista:

- La difusión de una "Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio", publicada en español e inglés en junio 2014. Esta Guía está destinada a facilitar la investigación y sanción de este delito, así como la efectiva reparación a sus víctimas. Impulsada por la Oficina de Derechos Humanos, ha sido redactada por expertos del ámbito forense, académico y de sociedad civil y está siendo difundida en países de América Latina y también en foros multilaterales.
- La organización de seminarios de formación en países iberoamericanos dirigidos a profesionales que trabajan en el ámbito de la lucha contra el feminicidio: jueces, fiscales, abogados, psicólogos, médicos forenses y otros actores de este sector. Estos seminarios han sido organizados por la Oficina de Derechos Humanos y la Fundación del Consejo de la Abogacía Española en el marco del Programa PIFTE (Programa Iberoamericano de Formación Técnica) y han tenido un carácter práctico, centrándose en la transmisión de capacidades adecuadas para responder a las obligaciones que se derivan de la tipificación penal del feminicidio y la aplicación de mecanismos especializados para su investigación y sanción. Hasta el momento se han celebrado cuatro Seminarios en tres Centros de Formación de la Cooperación Española (Cartagena de Indias 2011 y 2014, Antigua 2012 y Santa Cruz de la Sierra 2013), en los que alrededor de 90 profesionales han recibido esta formación. Este Seminario se mantiene en la programación para el curso 2015 y sucesivos.

Actuación 2: medida 168: Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad: “Curso Internacional sobre Enfoque de Género en Operaciones”.

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada en octubre de 2000, que establece el marco normativo sobre el papel de las mujeres como víctimas y como actoras en situaciones de conflicto, cumplirá 15 años en octubre de 2015, coincidiendo con la presidencia española del Consejo de Seguridad, por lo que desde el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación se está trabajando en el proceso de revisión de la resolución con el fin de identificar los retos pendientes en su aplicación.

Junto a lo anterior, en el marco de esta Resolución y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación, se viene desarrollando por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Defensa de España y Holanda un curso semestral sobre perspectiva de género en misiones de paz que cuenta ya con nueve ediciones, dirigido principalmente a mandos militares y de policía, así como a personal diplomático y funcionario destinado o interesado en participar en misiones de las Naciones Unidas, de la OTAN o de la Unión Europea. Se trata de un curso práctico, basado en escenarios reales, que tiene como objetivo mejorar la eficacia operativa y dotar al alumnado de conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género a estas misiones.

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

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

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

En cuanto a la actuación 2, en general tampoco existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la incorporación de la perspectiva de género a las misiones de paz. No obstante, en el proceso de revisión de la Resolución 1325, se está trabajando justamente en la adopción de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento por parte de los Estados miembros de Naciones Unidas.

#### Previsión de resultados.

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

- Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio: Se prevé que la difusión de la Guía en diversos foros multilaterales ayude en la visibilización de este fenómeno, de modo que se siga avanzando en la creación de los instrumentos oportunos para hacerle frente.
- Seminarios de formación (PIFTE): a través de la celebración de estos cursos está previsto que profesionales que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres mejoren su conocimiento teórico y práctico sobre el feminicidio y promueven modos de actuación que favorezcan la lucha contra este fenómeno en las diversas esferas competentes (judicial, médica, psicológica, policial, etc...), tanto a nivel nacional como regional.

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

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

En relación a la continuidad de este curso y a su evolución cabe destacar además que como consecuencia de la participación en estos cursos de alumnos pertenecientes al Mando USA para África, (AFRICOM), los Ministerios de Asuntos Exteriores y Cooperación y de Defensa de España y de Holanda han ampliado la Iniciativa Bilateral Hispano Holandesa en Capacitación de Género en Operaciones en el continente africano de la mano del mencionado AFRICOM. Ya se han llevado a cabo cuatro cursos piloto dirigido a militares y civiles procedentes de países colaboradores con el programa regional de GPOI para África que serían desplegados en operaciones de paz de la Unión Africana y las NNUU en Malí, Somalia y Sudán, entre otros.

**PROGRAMA 142B:** Acción diplomática ante la Unión Europea.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado para la Unión Europea.

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.

### Identificación de actuaciones previstas

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

Medida 166: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

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

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

- Garantizar que el Consejo cumpla con sus compromisos establecidos en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el marco de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Apoyo a la activación laboral de las mujeres: los temas específicos que son relevantes desde la perspectiva del empleo incluyen las diferencias en las cuantías de las pensiones, los estereotipos de género, las mujeres y la tecnología y el papel de las mujeres en la toma de decisiones.
- Otro tema importante que va a recibir la atención es la necesidad de luchar contra la violencia de género.
- También se seguirá trabajando en la propuesta de la Comisión de una Directiva para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines). España comparte plenamente los objetivos

de esta propuesta de Directiva para acelerar e incentivar la incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de las empresas, impulsando la celebración de acuerdos voluntarios, y otras medidas legislativas destinadas a promover una presencia más equilibrada de las mujeres, por vía distinta a las cuotas obligatorias.

- Asimismo, las tres Presidencias procurarán aplicar la perspectiva de género en todas las políticas y en el marco de las acciones exteriores. La Coordinación de la UE quedará asegurada en la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer en 2015 y se llevará a cabo una revisión de los 20 años de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.
- Por otra parte, se seguirá impulsando la negociación de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea el 2 de julio de 2008 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Su objetivo es garantizar la igualdad de trato fuera del ámbito laboral y, en concreto, en los campos de la protección social, seguridad social, asistencia sanitaria, beneficios sociales, educación y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

Medida 172: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

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

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

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

En la próxima convocatoria, para proyectos que se realicen en el año 2016 se promoverá la realización de acciones relacionadas con la igualdad de género y de oportunidades en el ámbito de la Unión Europea, orientando su objeto, en el apartado primero de la convocatoria, hacia esta materia. Asimismo, al orientar los proyectos hacia estos temas, respecto al criterio d) se podrá tener en cuenta la especialización de las entidades en temas de igualdad de género. De este modo, los proyectos que se propongan sobre esta temática, por entidades especializadas en temas de igualdad, podrán obtener una mejor valoración en el primero y cuarto de los criterios de valoración, criterios a) y d), con un peso relativo total del 50% sobre la puntuación final y tendrán más posibilidades de resultar beneficiarios.

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

Medida 173: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

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

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

- Evolución de la integración europea. Las Instituciones y el Derecho de la Unión Europea.
- Las políticas de la Unión Europea.
- Relaciones exteriores de la Unión Europea.
- España en la Unión Europea.

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

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

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

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

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

En la última concesión de subvenciones publicada en abril de 2015 (Resolución de 16 de abril, BOE nº 97, de 23 de abril), de los 47 proyectos que han resultado beneficiarios de estas ayudas, 6 iban dirigidos especialmente al colectivo de mujeres, lo que supone un 13%. El objetivo es incrementar gradualmente este porcentaje en años sucesivos.

Finalmente, en lo que respecta a la incorporación de la temática de igualdad de género y de oportunidades en el temario de los cursos sobre la Unión Europea, actualmente no existe un apartado especial destinado a esta materia, si bien figura dentro del apartado referente a Asuntos Sociales.

## Previsión de resultados

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

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

**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el desarrollo.

**CENTROS GESTORES:** 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 contribuir al desarrollo humano, la disminución de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos. Este Programa está claramente enmarcado en el IV Plan Director 2013-2016, que reafirma los objetivos de la Cooperación Española establecidos en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz, así como en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID, y tiene como finalidad promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España
	169	Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española
	170	Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la Cooperación Española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales), el seguimiento y la evaluación

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	171	Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como los Marcos de Asociación País, programas regionales o convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) y de otros actores de la cooperación
	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos

#### Identificación de actuaciones previstas.

Medida 166: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Participación, como miembro electo, en el comité ad hoc -Task Force- para la redacción del Segundo Plan de Acción de la UE sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en la Política de Cooperación para el Desarrollo, 2016 – 2020.
- Informe de documentos y participación en foros internacionales como el Consejo de la Unión Europea de Asuntos Exteriores de Desarrollo (CAE-D) de la UE; Comité de Expertas de Género de la UE; posición para las Asambleas Generales de NNUU; Consejo de DDHH de NNUU; reuniones técnicas del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE y participación en su Red de Igualdad de Género –Gendernet-; foros internacionales de carácter regional como la Conferencia Regional de la Mujer y Mesas Directivas de la Comisión Económica para América Latina –CEPAL, y otros organismos y eventos relacionados.
- Participación en las Juntas ejecutivas de los organismos internacionales defendiendo la igualdad de género como una seña de identidad de la Cooperación Española, especialmente en la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres, Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones –UNFPA-, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y UNICEF.

Medida 169: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Implementación de la Guía de Transversalización de Género, elaborada durante 2015, en las diversas modalidades de la ayuda al desarrollo.
- Seguimiento a los programas financiados por España a ONU-Mujeres y su Fondo de Igualdad, PNUD y su fondo ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible-, UNFPA, UNICEF, Organización Panamericana de Salud –OPS-, CEPAL, Fondo España-Nueva Alianza para el Desarrollo de África -NEPAD-, Comunidad Económica de Estados de África Occidental –CEDEAO-, Mercado Común de África Oriental y

Austral –COMESA-, Fondo España-Sistema de Integración Centroamericano – SICA-.

Medida 170: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Transversalización de la igualdad de género en los documentos de la Cooperación Española tales como la Comunicación 2016 al Congreso de los Diputados sobre la aplicación del IV Plan Director y los Marcos de Asociación Estratégica y Convenios con Organismos internacionales.
- Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española.

Medida 171: Para su cumplimiento se llevará a cabo la siguiente actuación:

- Transversalización de la igualdad de género en los Marcos de Asociación País (MAP) con los países socios de la Cooperación Española y en los manuales de valoración de las convocatorias de ONGD.

Medida 172: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Implementación de programas regionales como el Programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el Norte de África y Oriente Próximo – MASAR-; Programa de Apoyo a las Políticas Públicas Inclusivas en África Subsahariana -APIA-; integración del enfoque de género en los procesos de elaboración de políticas públicas inclusivas en África Subsahariana. Se brindarán asistencias técnicas a Organismos de Igualdad de países africanos y latinoamericanos.
- Acciones de sensibilización a través de la organización de actos cuya realización está prevista para el 6 de febrero, 8 de marzo, 18 de octubre y 25 de noviembre de 2016.

Medida 173: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Coordinación con otros organismos de AGE tales como la Oficina de Derechos Humanos del MAEC, MSSSI y el Ministerio del Interior.
- Trabajo con la sociedad civil especialmente a través del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación Participación; en el proceso de valoración de las solicitudes de subvención por parte de las ONGD aportando una calificación a su perspectiva de género; impulso de la Red GEDEA –Género y Desarrollo- con las universidades españolas; impartición de cursos de formación en el Instituto Complutense de Estudios Internacionales –ICEI-, Universidad de Sevilla, Universidad Autónoma de Madrid, entre otros.
- Se consolidará la Red de Expertas Responsables de Género de la Cooperación Española. Esta Red promueve la participación, articulación e intercambio de información y experiencias sectoriales para lograr una gestión integrada y construir señas de identidad comunes y coherentes. Asimismo, se lleva a cabo un análisis estratégico sectorial compartido para interpretar los retos, resultados y procesos de desarrollo y se contribuye a enriquecer la reflexión y posiciones en los diferentes sectores.
- Se llevarán a cabo diversas evaluaciones con perspectiva de género del trabajo de la Cooperación Española.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

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

Es preciso seguir avanzando en la transversalización real del enfoque de género a través del uso de herramientas de planificación, seguimiento y evaluación; procesos de formación y continuidad en el apoyo institucional, así como en la visibilización del sector género en procesos estratégicos de empoderamiento de las mujeres y en el reconocimiento de la lucha contra la violencia de género.

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

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

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

#### Previsión de resultados

Las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de: reducción de la pobreza y de la violencia de género; su acceso y permanencia en la educación; sus derechos sexuales y reproductivos de acuerdo al marco normativo internacional; su situación económico-laboral y su participación política y social, por lo que en los países socios donde se trabaja el impacto deberá ser positivo a través de los diferentes instrumentos de la cooperación española, multilaterales y bilaterales.

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

**CENTROS GESTORES:** Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica

Instituto Cervantes.

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

## A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

La finalidad de este Programa, desde la perspectiva de género y desarrollo que gestiona la **AECID**, está claramente enmarcada en el Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 6/ Objetivo 6	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad

### Identificación de actuaciones previstas

Desde el Instituto Cervantes se plantean las siguientes actuaciones:

Medida 54. Para su cumplimiento se llevará a cabo lo siguiente:

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.

Medida 172. Para su cumplimiento se llevará a cabo lo siguiente:

Por lo que respecta al Eje 6 del PEIO 2014-16, el Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El Instituto Cervantes proseguirá en 2016 con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación.

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

Medida 172. Para su cumplimiento se llevará a cabo lo siguiente:

- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede de la AECID que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español, aplicando un enfoque de género para apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, favoreciendo su promoción y difusión, y buscando la igualdad efectiva y de oportunidades en distintos ámbitos como las artes visuales y el cine.
- Recomendación a las representaciones de España en el exterior para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

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

Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad.

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

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

### Previsión de resultados

Dentro de las actuaciones referidas al Eje 6 del PEIO 2014-2016, durante el curso 2014-2015 se ha continuado desarrollando con notable éxito una línea de actuación cultural del Instituto Cervantes de naturaleza interdisciplinar, que consiste en exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y espectáculos teatrales que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. Se han realizado en países donde es necesario un fuerte impulso a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como Ammán, Argel, Beirut, Casablanca, El Cairo, Estambul, Fez, Manila, Marrakech, Nueva Delhi, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez. Destaca entre ellas la colaboración en la difusión exterior del festival “Ellas crean”, que se ha desarrollado en centros como Casablanca, Estocolmo, Milán, Rabat y Tánger. Asimismo, debe reseñarse la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red (Ammán, Casablanca, Estocolmo, Fez, Marrakech, Milán, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez, entre otros).

En 2016 se dará continuidad a las exposiciones, los ciclos de cine, las mesas redondas, las conferencias, los talleres, las representaciones escénicas, las presentaciones de libros, los conciertos y los coloquios protagonizados por mujeres. Se proseguirá igualmente 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.

Por último, las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la AECID, están encaminadas a continuar con el desarrollo de las líneas maestras establecidas en el Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID que identifica la temática de Género y Cultura como línea de atención especial, y prevé el refuerzo de la inclusión del enfoque de género en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, elaborando directrices para la transversalización del género en la programación de centros culturales, apoyando la difusión del Programa de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre centros de investigación y cátedras de género de las Universidades europeas y promoviendo el instrumento de becas para la formación de personal especializado en Género y Desarrollo, vinculado a los sectores de intervención.

### **SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA**

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



**PROGRAMA 111N:** Dirección y Servicios Generales de Justicia.  
**CENTRO GESTOR:** Ministerio y Subsecretaría.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Sus líneas de actuación más importante pueden concretarse en:

- Dirección, impulso y coordinación general de los órganos superiores del Departamento y los Centros directivos dependientes de la Subsecretaría.
- Facilitar los medios técnicos y humanos básicos para las actividades y funciones encomendadas al Ministerio.
- Asesoramiento y asistencia a la Alta dirección del Departamento.
- Desarrollo del Ordenamiento Jurídico mediante la promoción legislativa en materia penal, civil, mercantil y procesal, legislación codificada, formación de cuerpos legales sistematizados, la armonización e informe de los anteproyectos legislativos iniciados por otros Departamentos, con especial incidencia en las garantías de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos por la Constitución. Todo ello en consonancia con el Derecho Comunitario y Tratados Internacionales.
- Tramitación de expedientes de cooperación jurídica internacional (extradiciones, traslado de personas condenadas, auxilio judicial internacional, sustracción de menores, etc.).
- Preparación y asistencia a reuniones de la UE y otros organismos internacionales (Consejo de Europa y Naciones Unidas, principalmente).
- Establecimiento de los mecanismos jurídicos y materiales que garanticen el derecho de libertad religiosa y de culto.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 6/ Objetivo 6	164	Consolidación de los principios de igualdad y no discriminación y del enfoque de Derechos Humanos en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales.
Eje 6/ Objetivo 6	165	Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de Igualdad.
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España
Eje 6/ Objetivo 6	169	Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

#### Identificación de actuaciones previstas

##### – 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, en relación con la medida 169, el Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, financiados esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y 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.

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 el primer semestre de 2015 desde la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones, se ha designado a un Fiscal para la realización de una Asistencia Técnica en Guatemala para apoyar en la redacción de iniciativas de ley en materia de género. Por el momento, no se han previsto otros proyectos para 2015 ni para 2016 de cooperación al desarrollo financiados por la AECID o hermanamientos financiados por la UE en materia de género, pero será probable que soliciten la colaboración del Ministerio para seleccionar nuevos expertos para posibles proyectos, si bien la financiación correrá por parte de la AECID o la FIIAPP vía UE.

- En segundo lugar, vinculado con el desarrollo de las medidas 70, 165 y 209, 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.

En 2015 la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones ha organizado dos visitas: Visita de estudios de una delegación egipcia, dentro del Programa MASAR de la AECID para la realización de un curso sobre la experiencia española en la lucha contra los delitos de violencia sexual de menores y género y visita de estudios de una delegación de Azerbaiyán para conocer el sistema judicial español de lucha contra la violencia doméstica, en la que visitaron además del Ministerio de Justicia, el CGPJ y el Observatorio de violencia de género. Cabe prever que en el segundo semestre del año y durante 2016 se soliciten más visitas de este tema teniendo en cuenta la experiencia de España en la regulación de la violencia de género y el tratamiento judicial y social.

- En tercer lugar, en relación con las medidas 169 y 209, la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional también es la encargada de coordinar las actividades de formación dentro del Programa Iberoamericano de Formación Técnica y Especializada (PIFTE) de la AECID. En el año 2015 están programadas las siguientes actividades relacionadas con el tema de Género: “Aplicación de las Nuevas Tecnologías al ámbito de protección de las víctimas de violencia de género” y “Ciberdelincuencia: Herramientas para la protección de las personas menores de edad, contra los abusos sexuales, la pornografía infantil y la explotación sexual”. Se prevé que en 2016 se organicen Cursos de temas similares.
- Por último, en el marco de las medidas 164 y 166, cabe destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). La COMJIB está compuesta por 21 Ministerios de Justicia de la región, lo que le permite incidir directamente en las políticas públicas de sus miembros y progresar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas. En la reunión Plenaria de Ministros de Justicia celebrada el pasado 21 de mayo se aprobó un documento en materia de género: “Protocolo Regional de Atención

Integral a las Víctimas de Violencia de Género”. Así mismo, en el ámbito Iberoamericano, España participaba en el Programa Iberoamericano de Acceso a la justicia, siendo una de sus líneas de trabajo la de facilitar el acceso a la justicia a los grupos más vulnerables, identificado como uno de ellos a las mujeres víctimas de violencia de género.

- Actuaciones en materia de Contratación, vinculadas con la medida 211: Se realiza una vigilancia para que la contratación pública que se lleva a cabo en el Departamento se adecúe al objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación.
- Actuaciones en materia de Recursos Humanos. En el marco de las medidas 29 y 209, el Ministerio de Justicia desarrolla diversas actividades de sensibilización y formación para los empleados públicos del Departamento (de manera particular en temas relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad), tales como la realización de jornadas de igualdad o el impulso del espacio destinado a igualdad de su intranet.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Altos Cargos	3	3	6
Eventuales	5	11	16
Funcionarios	132	245	377
Laborales	76	82	158
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>341</b>	<b>557</b>

#### Previsión de resultados

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

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

**PROGRAMA 111R:** Formación de la Carrera Fiscal.

**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Jurídicos.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Centro de Estudios Jurídicos 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”).

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

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Actividades de Formación Especializada.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración del Estado
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

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:

- En relación con las medidas 29, 208 y 209 se abunda en la introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación dirigida a miembros de la Carrera Fiscal, Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses, Abogados del Estado y otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.
  - Formación Inicial: En 2016 el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género en 2 cursos selectivos de la Carrera Fiscal.
  - Formación Continua: Se impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 10 actividades formativas dentro de los Planes de Formación Continua de la Carrera Fiscal y del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales.
  - Formación Especializada en materia de Policía Judicial a través de 14 cursos.
- Como contribución a las medidas 79 y 204, se procede a profundizar en la introducción de la perspectiva de género en estadísticas e informes del Departamento. 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 y la proporción existente entre sexos entre los colaboradores y los destinatarios de las actividades formativas del Centro de Estudios Jurídicos.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Formación Inicial: en 2014 se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática en los cursos selectivos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a las 53ª (15 alumnos fiscales) y 54ª (50 alumnos fiscales) promociones de la Carrera Fiscal; y a la 40ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales (28 alumnos secretarios judiciales en el turno libre y 27 alumnos secretarios judiciales en la promoción interna).

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNADO	FECHAS
1	Prácticas en fiscalías de violencia de género	Curso selectivo 53ª promoción Carrera Fiscal.	15	Varias fechas 2014
2	Procedimiento abreviado "violencia sobre la mujer"	Curso selectivo 54ª promoción Carrera Fiscal	50	Varias fechas 2014
3	Charla informativa: violencia sobre la mujer	Curso selectivo 54ª promoción Carrera Fiscal	50	15/12/2014
4	Prácticas a la fiscalía: juzgados de violencia sobre la mujer y juzgados Plaza de Castilla	Curso selectivo 54ª promoción Carrera Fiscal	50	Varias fechas 2014
5	La violencia doméstica en general	Curso selectivo 40ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales (turno libre)	28	20/10/2014

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNADO	FECHAS
6	Especialidades de la violencia de género	Curso selectivo 40ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales (turno libre)	28	20/10/2014
7	Violencia doméstica y sobre la mujer	Curso selectivo 40ª promoción Cuerpo de Secretarios Judiciales (p. interna)	27	13/06/2014
8	Ejecución penal. Ejecución de penas y de responsabilidad civil	Curso selectivo 40ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales (p. interna)	27	13/06/2014

- Formación Continua: en 2014 se impartieron 4 actividades de Formación Continua de carácter nacional y 1 de carácter internacional, hasta un total de 5 actividades formativas, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, 73 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia (Secretarios Judiciales, Médicos Forenses) participaron en estas actividades.

Nº	CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA	CARRERA/ CUERPO	ASISTENTES	FECHAS	LUGAR
1	Jornadas de especialistas en materia de violencia contra la mujer	Fiscales	47	11/11/2014 12/11/2014	Fiscalía General del Estado
2	Criterios de actuación judicial frente a la violencia de género	Secretarios Judiciales	5	5/05/2014 7/05/2014	Consejo General del Poder Judicial
3	Características específicas de la violencia de género	Secretarios Judiciales	2	24/09/2014 26/09/2014	Consejo General del Poder Judicial
4	Estudio integral e integrador de la violencia de género: perspectivas jurídica, médica, psicológica y social forenses	Médicos Forenses	16	9/06/2014 10/06/2014	Centro de Estudios Jurídicos
5	EU Gender Equality Law (First Edition) – Internacional	Fiscales y Secretarios Judiciales	3	28/04/2014 29/04/2014	Tréveris (Alemania)
<b>Total</b>			<b>73 participantes</b>		

En 2014 se impartieron 14 cursos de especialización en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía) dirigidos a 1.014 asistentes a estos cursos. En esos cursos se incluyen las siguientes materias relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género: “Aspectos jurídicos de la violencia doméstica (género, menores y ancianos)”: 7 horas; “Aspectos médico-legales de la violencia doméstica”: 7 horas.

- Los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (56,1 %, frente a un 43,9% de hombres). Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la formación inicial (78% 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 (64,5%) que reciben esa formación en relación a los hombres (35,6%). 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 14,3%, reflejando el peso, aunque creciente todavía minoritario, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Sin embargo, el colectivo que imparte la formación que es competencia del organismo es mayoritariamente masculino (56,3%).

#### Previsión de resultados

- Formación Inicial: En 2016 el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género en 2 cursos selectivos de la Carrera Fiscal (el curso selectivo de la 55ª promoción de la Carrera Fiscal con 35 alumnos y el curso selectivo de la 56ª promoción de la Carrera Fiscal con 50 alumnos). Total de 85 fiscales en prácticas. La previsión es de, al menos, 6 actividades formativas con esta temática (3 por curso selectivo) con un total acumulado de 8 horas de formación.
- Formación Continua: En 2016 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 10 actividades formativas dentro de los Planes de Formación Continua de la Carrera Fiscal y del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales con un total acumulado de 120 horas de formación y una previsión de 140 destinatarios de esta formación.
- Formación Especializada en materia de Policía Judicial. En 2016 se prevé que el CEJ impartirá formación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia de género a través de 14 cursos de especialización en materia de Policía Judicial con un total acumulado de 20 horas de formación y una previsión de 1.400 destinatarios de esta formación.

**PROGRAMA 112A:** Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de la Administración de Justicia.

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

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

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

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respecto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGËN)"
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar u protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 6	218	Articulación de mecanismos de coordinación entre observatorios de distintos organismos, que permitan optimizar los recursos de seguimiento, vigilancia e información, en relación con la situación de hombres y mujeres en los distintos ámbitos

#### Identificación de actuaciones previstas

- 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.

- Acciones desarrolladas por el Ministerio de Justicia en el seno de la Comisión Interministerial para la violencia de género, en materias tales como la prevención y la sensibilización, el impulso de la formación de violencia de género de los profesionales de distintos ámbitos dependientes del Departamento, la protección, detección y valoración del riesgo, la asistencia integral a las víctimas, la atención especial a menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad (especialmente en el caso de trata de seres humanos y con fines de explotación sexual).
- Acciones desarrolladas 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, en el ámbito, especialmente del seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.
- Acciones en el marco del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer.
- 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 esta materia que sean de su competencia. 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. La Red está integrada por 31 puntos de contacto, distribuidos por todo el territorio nacional. Para selección de estos miembros de la Red se siguen criterios de igualdad, con el objetivo 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 R.D. 95/2009, de 6 de febrero (BOE de 7 de febrero), modificado por R.D. 1611/2011, de 14 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), y R.D. 576/2014, de 4 de julio (BOE de 17 de julio), constituye un sistema de información de carácter no público cuyo objetivo es servir de apoyo a los órganos judiciales, Ministerio Fiscal, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de policía de las CCAA y otras administraciones públicas. El Sistema está compuesto de:
  1. Registro Central de Penados
  2. Registro Central de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no firmes.
  3. Registro Central para la protección de las Víctimas de violencia doméstica y de género.
  4. Registro Central de Rebeldes Civiles
  5. Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores.

La integración del SIRAJ con los sistemas de Gestión Procesal permite establecer un sistema de remisión de datos desde las aplicaciones de gestión procesal al sistema integrado de registros, suprimiendo la necesidad de remitir la información de nuevo desde los juzgados, cuando ya se encuentra incorporada a la gestión procesal. Ello conlleva mayor agilidad en la recepción de los datos y una gran simplificación de los procesos de grabación.

Dentro del proyecto SIRAJ, se lleva a cabo un completo sistema de estadísticas basado en un “cuadro de mando”; una herramienta estadística que permite extraer datos de los diversos registros, lo que completa y mejora el sistema de información de forma que se puedan tomar decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la violencia de género.

- Actuaciones en relación con la Violencia de género en la aplicación procesal Minerva NOJ. De conformidad con el Test de Compatibilidad del CGPJ se han acometido importantes modificaciones en esta aplicación, de cara a dar cumplimiento a la obligatoriedad prevista en el Código Penal de notificar a las víctimas de delitos de violencia de género o doméstica, cualquier acto procesal que pueda afectar a su seguridad.
- 
- En el Real Decreto 1658/2012, de 7 de Diciembre se publicó 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, existe 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 es el de “Mujeres fallecidas por violencia de género y agresores”, y se analizan del mismo, variables como edad y nacionalidad de la fallecida, ídem del agresor, relación entre este último y la víctima, etc.

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

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

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 2015, 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 2014.

De esta publicación, es de destacar el dato de que el número de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2014, fue de 27.087 mujeres, un 0,1 % menos que en 2013 y el de víctimas de violencia doméstica fue de 7.084 personas ascendiendo un 0,3 %.

En consecuencia, la tasa de víctimas de violencia de género inscritas en el Registro en 2014, fue de 133 por cada 100.000 mujeres de 14 y más años.

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

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

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 113M:** Registros vinculados con la Fe Pública.

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

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

Las líneas maestras que han guiado los objetivos de la Dirección General de los Registros y del Notariado en 2015, y que deben continuar en el ejercicio de 2016, 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 y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.

#### Identificación de actuaciones previstas

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 2071 hombres y 846 mujeres. En las oposiciones libres convocadas desde Septiembre de 2007 hasta la actualidad se viene constatando que las mujeres han ido equiparándose, poco a poco, en cuanto a número a los hombres en su condición de fedatarios públicos. De hecho, en la última convocatoria al cuerpo de Notarios de fecha 23 de noviembre de 2011 aprobaron el mismo número de mujeres (45) que de hombres (45).

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 26 de junio de 2015, su estructura numérica la constituyen 623 hombres y 473 mujeres. En la última oposición, convocada el 14 de julio de 2011, aprobaron 13 hombres y 33 mujeres.

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

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 135M:** Protección de datos de carácter personal.

**CENTRO GESTOR:** Agencia Española de Protección de Datos.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

- Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

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

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

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

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 7/ Objetivo 2	202	Seguimiento de la aplicación de los principios y criterios establecidos en la legislación, con la participación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

### Identificación de actuaciones previstas

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

- Ad intra, por lo que se refiere al régimen interno de organización y funcionamiento de este ente. En este sentido, tal y como establece el Título V de la 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.

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 2014, contaba con una plantilla de 157 personas, 88 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 continuará la conciliación de la vida personal y profesional de todos los empleados de esta Agencia.

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

La asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, en la doble faceta contenciosa y consultiva, viene atribuida a la Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado, por virtud de lo dispuesto en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

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

En la labor contenciosa que tiene atribuida la Abogacía General del Estado se debe señalar que, desde la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, interviene en representación y defensa de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer en determinados procedimientos penales en los que se 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”.

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 2015 la composición del personal de la Abogacía del Estado es la siguiente:

COMPOSICIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Abogados del Estado en escalafón	487	163	650	25,08
Abogados del Estado destinados en Abogacía General del Estado	200	109	309	35,28
Personal de apoyo	124	277	401	69,08
<b>Total</b>	<b>818</b>	<b>549</b>	<b>1.367</b>	<b>40,2%</b>

#### Previsión de resultados

No se identifican posibles desigualdades de género.

**SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA**

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



**PROGRAMA 121M:** Administración y Servicios Generales de Defensa.

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivos 1 y 2	4.2	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
	4.3	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.
	5.3	Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
	5.6	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	5.7	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 6/ Objetivo.3 y 6	150	Colaboración en el diseño y difusión de contenidos sobre la participación cultural, política, económica, deportiva y social de las mujeres, para posibilitar la creación de referentes femeninos no estereotipados, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.
Eje 7/ Objetivos 2 y 5	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.
	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

### Otras normas

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas
	77	Unidades de igualdad
LORG 9/2011 Derechos y Deberes FAS	4	Igualdad de género y su garantía en todas las fases de la carrera profesional
	22	Disponibilidad para el servicio y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
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

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
L 7/2007 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres
	Título III	Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	8	Protección de la maternidad

Identificación de las actuaciones previstas:

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

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

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

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

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

- Dentro del ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de Política de Defensa dirigidas a implementar lo establecido en la Directiva de Defensa Nacional 1/2012 y en la Directiva de Política de Defensa. Dentro de tales actividades destaca el impulso a la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico. Aquí cobra especial relevancia la aplicación por el Ministerio de Defensa de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación.
- Las actividades de fomento de la cultura de Defensa, Relaciones Institucionales y Comunicación del Departamento. Comprende las actividades de fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa que incluyen campañas de divulgación y publicidad institucional, difusión de la información de carácter general del departamento y actividades de comunicación de la Defensa. Dentro de las

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

- Actividades de Acción Social y Apoyo al Personal, donde se incluye el mantenimiento de una serie de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.
- Entre las actividades del reclutamiento y selección del personal se encuentra la elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, igualmente las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.
- Aplicación del criterio de género e igualdad en el Ministerio de Defensa. En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citada, la potenciación de la actividad del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género. Igualmente, se continuará participando activamente en el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y en la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España tanto del ámbito ONU y OTAN, como de la UE.

Las actividades de este apartado, en especial las del Observatorio Militar para la Igualdad implican impulsar buena parte de las actividades indicadas en los puntos anteriores y realizar un seguimiento de estas.

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

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

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

- Textos normativos aprobados con impacto de género. Objetivo 7.5 del PEIO 2014-2016. Es de resaltar, aparte de los que se citaron en el informe del año anterior:
  - *Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. B.O.E. 42 (18/02/2015) Sección I B.O.D. 34 (19/02/2015).*
  - *Corrección de errores de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de las vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas. B.O.E. 51 (28/02/2015) Sección I B.O.D. 43 (04/03/2015).*
- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 30 de junio de 2015). Objetivo 1.5. del PEIO 2014-2016 medida 29.

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Militar	104.940	14.991	119.931	87,5	12,5
Civil funcionario	4.130	5.325	9.455	43,7	56,3
Civil laboral	9.373	5.241	14.614	64,1	35,9
<b>Total</b>	<b>118.443</b>	<b>25.557</b>	<b>144.000</b>	<b>82,3</b>	<b>17,7</b>

- Distribución del personal militar en servicio activo por Ejércitos y Cuerpos Comunes. (datos a 30 de junio de 2015). Objetivo 1.5. del PEIO 2014-2016 medida 29.

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Ejército de Tierra	67.107	9.037	76.144	88,1	11,9
Armada	17.958	2.553	20.511	87,6	12,4
Ejército del Aire	17.553	2.738	20.291	86,5	13,5
Cuerpos comunes	2.322	663	2.985	77,8	22,2
<b>Total</b>	<b>104.940</b>	<b>14.991</b>	<b>119.931</b>	<b>87,5</b>	<b>12,5</b>

- Mujeres Militares (datos a 30 de junio de 2015). Objetivos 1.5., 4.1. y 7.2 del PEIO 2014-2016. Medidas 29 y 203.

SERVICIO ACTIVO	MUJERES	% MUJERES/TOTAL P. MILITAR
Ejército de Tierra	9.037	11,9
Armada	2.553	12,4
Ejército del Aire	2.738	13,5
Cuerpos comunes	663	22,2
<b>Total</b>	<b>14.991</b>	<b>12,5</b>

EMPLEOS MÁXIMOS ALCANZADOS	EMPLEO	% MUJERES
Oficiales	Teniente Coronel, 57 Comandante / Capitán de Corbeta, 288	8
Suboficiales	Subteniente./ Brigada, 22 Sargento Primero, 219	3,9
Tropa y Marinería	Cabo Mayor, 3 Cabo Primero, 1.302	16,7

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

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

- Introducir en la formación militar y en la doctrina militar de todos los militares el acervo de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad y violencia sexual en conflicto (Resoluciones 1325 y 1820, entre otras).

- Integrar la formación sobre género en todas las instituciones militares, estructuras y sistemas.
  - Formar a las tropas y mandos antes y durante el despliegue de una misión sobre género, protección de los civiles, los derechos humanos, la protección del niño y sobre la violencia sexual, incorporando contenidos en Derecho Internacional Humanitario, los Derechos Humanos y Derecho Penal.
  - Potenciar la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y en todos sus puestos.
  - Incorporar personal cualificado en asesoría de género en las operaciones internacionales, con acceso al mando durante la Misión.
- Participación de mujeres en Misiones Internacionales (datos abril de 2015): Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, medida 168.

MUJERES MILITARES EN MISIONES INTERNACIONALES	% RESPECTO AL TOTAL EFECTIVOS DESPLEGADOS
Ejército de Tierra	5,0
Armada	9,1
Ejército del Aire	7,7
<b>Total</b>	<b>6,1</b>

- Fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa. Objetivo 6.3. del PEIO 2014-2014, medida 150. Actividades realizadas por el ejército del Aire:
- En los videos de difusión de las actividades del Ejército del Aire, siempre se incluyen planos de personal femenino, en los que realizan las mismas actividades que el personal masculino.
- Acción Social. Objetivos 2.1 y 2.2 PEIO 2014-201, medidas 42, 43, 53, 56 y 57.

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<i>Colegios</i>			
Armada	1	230	Curso 2015/2016
Ejército del Aire	1	635	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>868</b>	
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	3	346	M.179 F. 167
Armada	1	119	60 hombres 59 mujeres
Ejército del Aire	1	194	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>659</b>	
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	406	
Armada	6	372	176 hombres 196 mujeres
Ejército del Aire	9	335	
Ministerio de Defensa	1	84	
Guardia Real	1	42	

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>1.301</b>	
<i>Residencias militares logísticas</i>			
Ejército de Tierra	35		
Armada	24	3.242	
Ejército del Aire	6	5.495	
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>8.737</b>	
<i>Residencias de Descanso y atención a mayores</i>			
Ejército de Tierra	15	900	
Armada	6	4.247	Plazas. Todo el personal militar y sus familiares.
Ejército del Aire	8	980	Todo el personal militar y sus familiares
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>6.127</b>	
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	4	295	17 nacionales +3 internacionales.
Armada	1	10	3 hombres 7mujeres
Ejército del Aire	1	128	Hispano-marroquí 20 niños y 20 niñas
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>433</b>	
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	25	117.466	
Armada	8	23.910	
Ejército del Aire	8	16.422	
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>157.789</b>	
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Preparación Acceso A. Militar. Tierra	1		
Preparación Acceso E. Militar. Armada	1		
Ludotecas Ejército del Aire	9	3.829	
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>3.829</b>	

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

FECHA	ASUNTO	LUGAR
29-9 a 3-10 de 2014	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
14-17 octubre 2014	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
27-31 octubre 2014	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil	SEVILLA
27-31 octubre 2014	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil	Delegación de Defensa de Melilla
20 noviembre. 2014	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Delegación de Defensa de Tenerife

FECHA	ASUNTO	LUGAR
11 noviembre 2014	XVIII curso Alta Gestión Recursos Humanos	Centro Superior de Estudios de la Defensa (CESEDEN). Madrid
01-04 diciembre 2014	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
18-22 mayo 2015	Curso sobre perspectivas de género en las políticas públicas. Personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid
02 junio 2015	Curso Superior Gestión RR HH Oficiales E. Tierra	Academia Logística E. Tierra Calatayud (Zaragoza)
09-12 junio 2015	Curso de políticas de igualdad para personal civil	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa. Madrid

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

FECHA	ASUNTO	LUGAR
Noviembre 2014	Participación en el seminario: Mujer, paz y seguridad, NATO RELOAD	Universidad Rey Juan Carlos. Campus de Vicálvaro: Madrid
8 marzo 2015	Entrevista Las pioneras la lucha continua. MGMAGAZINE	Ministerio de Defensa. Madrid
Junio 2015	Participación en el seminario: 15 aniversario de la resolución 1325	Universidad Rey Juan Carlos. Campus de Vicálvaro: Madrid

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

FECHA	ASUNTO	LUGAR
27-31 octubre 2014	Curso “A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations”.	“International Peace Support Training Centre” (IPSTC) Nairobi, Kenia
Noviembre 2014	Curso “Asesor de Género en operaciones”	Mando de adiestramiento y doctrina del Ejército de Tierra (MADOC). Granada
01-05 dic 2014	Curso internacional “A Comprehensive Approach to Gender in Operations”	Netherlands Navy Establishment. Amsterdam.
13-17 abril 2015	Curso “A Comprehensive Approach to Gender in Peace Support Operations”	“International Peace Support Training Centre” (IPSTC) Nairobi, Kenia

FECHA	ASUNTO	LUGAR
01-05 junio 2015	Reunión Anual Comité Perspectivas de Género de la OTAN (NCGP)	Cuartel General OTAN. Bruselas (Bélgica)
15-19 junio 2015	Curso "A Comprehensive Approach to Gender in Operations"	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia Militar Don Quijote. Madrid.

### Previsión de resultados

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

Además, buena parte de las actividades incluidas en este programa contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y de los Objetivos que el Plan de Acción del Gobierno de España establece para su aplicación, de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

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

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Defensa.

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

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

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

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

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

Los altos estudios de la defensa nacional son los que se relacionan con la paz, la seguridad y la defensa y la política militar, orientados tanto a los profesionales de las

Fuerzas Armadas como a otros ámbitos de las Administraciones Publicas y de la sociedad.

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 7/ Objetivo 3	208 y 209	208. Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado. 209. Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbito: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Otras normas

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar
	61	Formación para la igualdad
	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección
L39/2007 Carrera Militar	6.1	Igualdad efectiva mujeres y hombres en acceso, formación y carrera militar
	56.1 y 6	Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso
		En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas
72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto	
RD 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	18	Protección de la maternidad

#### Identificación de las actuaciones previstas

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 Fuerzas Armadas se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que en las pruebas físicas

para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas.

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)

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

ALUMNADO ADMITIDO 2014-2015	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
EMAD					
Alumnado altos estudios defensa nacional	677	51	728	93	7
CUERPOS COMUNES					
Alumnado enseñanza militar de formación Tropa.					
Alumnado enseñanza militar de formación Suboficiales	12	1	13	92,3	7,7
Alumnado enseñanza militar de formación Oficiales	75	49	124	60,5	39,5
Alumnado enseñanza militar de perfeccionamiento			398		
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>50</b>		<b>152,8</b>	<b>47,3</b>
ARMADA					
Alumnado enseñanza militar de formación Tropa y marinería.	569	67	635	89,45	10,55
Alumnado enseñanza militar de formación Suboficiales	145	24	169	85,8	14,2
Alumnado enseñanza militar de formación Oficiales	63	1	64	98,5	1,5
Alumnado enseñanza militar de perfeccionamiento	3964	393	4357	91	9
Alumnado Altos Estudios Militares					
<b>Total</b>	<b>4741</b>	<b>485</b>	<b>5225</b>	<b>91,2</b>	<b>8,8</b>

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

INDICADORES 2013-2014	CURSOS/ HORAS		PERSONAS DESTINATARIAS
CUERPOS COMUNES			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	13		137
ARMADA			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	11	5	60

A partir del curso académico 2006/2007 se imparten contenidos sobre “Políticas de Igualdad y contra la violencia de género” elaborados por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, en colaboración con el antiguo Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas.

El alumnado de Enseñanza Militar de Formación de Oficiales recibe esta formación según se indica a continuación:

- Alumnado del Cuerpo General que cursa el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 53/2010, dentro de la asignatura de Formación Militar.
- Alumnado del Cuero de Intendencia que cursa el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 9/2012, dentro de la Asignatura de Formación Militar I.
- Alumnado del Cuero de Ingenieros que cursa el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 10/204, dentro de la Asignatura de Psicología Social.
- El alumnado de la Enseñanza de Formación de Suboficiales que cursa el Plan de estudios aprobado por la O.M. 16/2013, dentro del Módulo de Formación Militar General, estudian la LOIEMH 3/2007 y contenidos sobre género e igualdad en las FAS.
- El alumnado de la Enseñanza de Formación de Tropa, dentro del módulo de Formación Militar Básica reciben formación al objeto de conocer las normas éticas y los valores morales de comportamiento y convivencia.
- Los/as Oficiales concurrentes a los Cursos de Adaptación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Ejército del Aire, dentro del Plan de Estudios aprobado por la O.M. 48/2009, cursan la asignatura de Política de Igualdad de Género.
- Observatorio Militar para la Igualdad. Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad, (INDICADAS en el programa 121M). Órganos de evaluación en las Fuerzas Armadas. Objetivo 4.1 del PEIO 2014-2016.

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/Objetivo 7	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/Objetivo 7	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.

#### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

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

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por géneros, según datos cerrados a 30 de junio de 2015.

#### Previsión de resultados

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

CEHIPAR	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionariado A1	9	1	10	90	10
Funcionariado A2	6	1	7	90	10
Laboral G1	3	2	5	60	40
Laboral G2	0	0	0	0	0
<b>Total CEHIPAR</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>81,81</b>	<b>18,1</b>

<b>ITM</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Funcionariado A1	8	5	13	61,5	38,5
Funcionariado A2	8	3	11	72,7	27,3
Laboral G1	2	7	9	22,22	77,77
Laboral G2	6	1	7	85,71	1,42
<b>Total IT "La Marañososa"</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>
<b>LABINGE</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Funcionariado A1	0	0	0	0	0
Funcionariado A2	0	0	0	0	0
Laboral G1	2	8	10	20,00	80,00
Laboral G2	6	2	8	75,00	25,00
<b>Total LABINGE</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>44,44</b>	<b>55,55</b>
<b>INTA</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Funcionariado A1	194	86	280	69,30	30,70
Funcionariado A2	97	25	122	79,50	20,50
Laboral G1	74	46	120	61,66	38,33
Laboral G2	26	16	42	61,90	38,09
<b>Total INTA</b>	<b>391</b>	<b>173</b>	<b>564</b>	<b>69,32</b>	<b>30,67</b>
<b>Total personal investigador</b>	<b>441</b>	<b>203</b>	<b>644</b>	<b>68,47</b>	<b>31,52</b>

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

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

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

Protección frente a diversas necesidades de carácter social.

Protección a la familia.

Protección mediante prestaciones complementarias del Fondo Especial.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de la violencia de género, que ayuden a su prevención

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas como contribución al desarrollo de la medida 67 consistirán en:

- 1º Colaborar, a través de los medios de difusión propios y de la red de oficinas de los Servicios Provinciales, en la difusión de aquellas campañas de sensibilización y prevención que en materia de prevención de la Violencia de Género el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ponga en marcha.

2º Impulsar la firma de un Convenio de Colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de cara al desarrollo de acciones de sensibilización en materia de violencia de género.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

Número de campañas en materia de prevención frente a la violencia de género difundidas. 2015 → 0.

Número de medios de difusión y divulgación utilizados. 2015 → 0.

#### Previsión de resultados

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

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

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

#### Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo .1	37	Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa, vinculadas a la medida 37 del PEIO, en el ejercicio 2016 se refieren a:

- Resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido en

relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares a través de la realización de comunicaciones con los distintos organismos y particulares que intervienen en el procedimiento.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de mayo del ejercicio 2015, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 20.426 beneficiarios (97,46%) y por hombres las referidas a 532 (2,54 %) beneficiarios.

#### Previsión de resultados

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

- Número de hombres y mujeres que solicitan el pago de alimentos:

5.008 mujeres y 192 hombres en el año 2016.

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

Para 2016, se estima en 95 días el tiempo medio de resolución. Asimismo, se prevé que se resolverán el 100% de los expedientes. Es decir, todos los expedientes iniciados en 2015 y que, por razones de plazo, no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y, todos los iniciados en el año 2016, cuyos plazos permitan su tramitación.

**PROGRAMA 462N:** Investigación y estudios estadísticos y económicos.

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

*1º Objetivo:* Profundizar en el conocimiento teórico, desde una perspectiva hacendística, de las políticas de género.

*2º Objetivo:* Difusión de la cultura en materia de igualdad de género desde una perspectiva fiscal y financiera.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo/5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 1/ Objetivo 7	33	Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales.
Eje 1/ Objetivo 7	34	Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y trabajadoras.
Eje 2/ Objetivo 2	43	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones más importantes que se propone llevar a cabo en el año 2016 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

1) (Eje 1. Objetivo 1.5, medida 29): Seminario anual "Políticas Públicas e Igualdad de Género". Dirigido a personal funcionario de la AGE situado en puestos de responsabilidad, así como a personas investigadoras. Duración: 20 horas.

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

Proyecto de investigación sobre sistemas de atención a la dependencia:

Estudio de los sistemas de Atención a la Dependencia en Europa, con concentración en la comparación de los casos de Dinamarca y España. Evaluación de su impacto social y de género.

Estudio del sistema actual de atención a la dependencia español en relación a las necesidades actuales y futuras. Efectos sobre el empleo femenino.

Análisis coste-beneficio del sistema actual y proyección de este análisis hacia el futuro.

Propuestas para la reforma del actual sistema. Análisis coste-beneficio y viabilidad presupuestaria de un sistema público de atención a la dependencia de cobertura universal. Viabilidad de su implantación progresiva.

3) (Eje 1, Objetivo 1.7, medida 34) Estudio sobre el empleo a tiempo parcial en España desde la perspectiva de género.

4) (Eje 1, Objetivo 1.7, medida 34) Estudio sobre las prestaciones de la Seguridad Social en materia de conciliación y sus impactos sobre el empleo femenino.

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

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

#### *Indicadores*

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

AÑO 2015	AÑO 2016
2	3

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

AÑO 2015	AÑO 2016
3	3

### 3. Número de ponencias y conferencias impartidas

AÑO 2015	AÑO 2016
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 y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

##### Identificación del articulado de las normas y planes: Objetivos

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 3	62	Favorecer una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo que facilite la conciliación
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de herramientas de difusión y de administración electrónica, con perspectiva de género, para conseguir que el conjunto de la población y, en especial, las mujeres, se beneficien del uso de la Administración Electrónica

##### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2016 que tienen por objeto el potenciar la Administración Electrónica para conseguir que el conjunto de la población se beneficie de su uso son las siguientes:

1. Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: MEDUSA y PKI- APE.
2. Evolución de los sistemas que permiten explotar los datos unificados de MEDUSA

que es un modelo unificado que proporciona datos del personal del Ministerio, que sean completos, consistentes y correctos, a partir del cual se comparten con otras aplicaciones.

3. Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones.
4. Prestación de servicios de acceso remoto a la red interna del Departamento, que favorecen la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

Tienen, también, menos tiempo para dedicarse a navegar por Internet, debido a la doble jornada, profesional, doméstica y de cuidados, que la sociedad le asigna. Por otra parte, persisten problemas culturales e institucionales que determinan que, aunque el ordenador se ha convertido en 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.

Sin embargo, gracias a la aplicación de las políticas activas enmarcadas dentro del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, la brecha digital de género volvió a reducirse tanto en el uso de Internet en los últimos tres meses, como en el uso frecuente de Internet, manteniendo así la tendencia de los últimos años.

<b>BRECHA DIGITAL DE GÉNERO</b> (diferencia entre porcentaje de hombres y mujeres) (1)			
	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Uso del ordenador	5,4	4,0	4,1
Uso de Internet	5,3	4,1	3,4
Uso frecuente de Internet	6,9	6,4	4,4
Compras por Internet	6,0	3,3	5,1

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

#### Previsión de resultados

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

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, la formación) están dentro del ámbito de competencia de otros Ministerios, como se recoge en el "Plan de acción para la igualdad entre mujeres y

hombres en la sociedad de la información 2014 - 2017”, aprobado por el Consejo de Ministros, a propuesta de los entonces Ministerios de Igualdad, Educación e Industria, Turismo y Comercio.

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

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

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.  
-Dirección de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

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

El programa tiene como objetivo principal fomentar el avance de la administración electrónica en todas las Administraciones Públicas y el impulso de la misma en la Administración General del Estado. Entre las líneas de inversión del programa figuran: el sistema de aplicaciones y redes para las Administraciones (SARA), la Red 060, la Plataforma de validación y firma electrónica, la provisión de servicios públicos digitales adaptados a las nuevas tecnologías y la evolución y fomento de las aplicaciones horizontales de apoyo a la Administración electrónica.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

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

##### Identificación de actuaciones previstas

Inclusión de la perspectiva de género en el Observatorio de accesibilidad web y servicio de diagnóstico on-line. Esta actuación contribuye al desarrollo de la medida 152 del PEIO..

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

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Observatorio de Accesibilidad es una iniciativa del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas que tiene como objetivo ayudar a mejorar el grado de cumplimiento en materia de accesibilidad de los portales de la Administración (AGE, CCAA y EELL).

Dentro de esta iniciativa se proveen diferentes servicios:

- **Observatorio de Accesibilidad Web.** Estudio periódico que permite ofrecer información de estado y evolución de la Accesibilidad Web en los portales de las diferentes AAPP.
- **Servicio online básico de diagnóstico de la Accesibilidad Web.** Servicio que proporciona a cada Departamento de las Administraciones Públicas la posibilidad de realizar, directamente, análisis automáticos de accesibilidad conformes al estudio del observatorio basado en la norma UNE 139803:2004 o/y en la norma UNE 139803:2012.
- **Documentación de referencia** sobre accesibilidad de ayuda a los desarrolladores: normativa, mejores prácticas, documentación específica sobre la creación de contenido accesible y su comprobación, preguntas frecuentes con respuesta a las cuestiones o dudas más extendidas en el desarrollo web accesible, etc.
- **Comunidad accesibilidad.** Punto de encuentro de los gestores de portales web de las administraciones públicas para compartir información y experiencias y resolver dudas. También permite el acceso al servicio online básico de diagnóstico de la Accesibilidad Web.

El observatorio de accesibilidad web permite mejorar el grado de accesibilidad de los portales web de las administraciones públicas. La administración electrónica inclusiva, en la cual se encuadra la accesibilidad web, permite mejorar la calidad de los servicios facilitando su uso por toda la ciudadanía con independencia de su capacidad económica, su nivel de alfabetización digital, su capacidad física y su género. Por lo tanto, esta medida redundará en el incremento de la igualdad en el acceso y uso de los servicios web y electrónicos.

Previsión de resultados

Las actuaciones previstas pretenden mejorar el grado de accesibilidad de los portales de las administraciones públicas. El “servicio de diagnóstico en línea” será utilizado directamente por los responsables de las administraciones públicas para realizar los trabajos de mejora. Los resultados alcanzados serán medidos a través de los estudios periódicos del Observatorio de Accesibilidad Web mediante los cuales se podrá estimar la situación general existente y el progreso que se va realizando a lo largo del tiempo.

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Organización y Procedimientos.

## A) Contenido y Finalidad del Programa

En el ámbito de competencias de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, la negociación colectiva se desarrolla en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (Art. 36.1 del EBEP) y en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Art. 34.1 del EBEP). En esta última Mesa, se abordan las materias propias de las Comisiones Técnicas constituidas en el ámbito de la misma. Por ello, toda la materia relativa a las políticas de igualdad son contempladas en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II plan de igualdad en la AGE y sus organismos públicos, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo Y aplicación de la Disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22de marzo en materia de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y de los organismos públicos vinculados a ella.
Eje 1/ Objetivo 5	28	Creación de un “distintivo de igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo públicos, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras medidas innovadoras en materia de igualdad.
Eje 1/ Objetivo : 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión en los Ejes prioritarios del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	53	Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de la jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal y de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la AGE, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos.
Eje 7/ Objetivo/6/	221	Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones a desarrollar son las contempladas en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, pendiente de aprobar por la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y que se elevará al Consejo de Ministros.

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

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

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

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

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

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

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 9210:** Formación del personal de las Administraciones Públicas.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.
Eje 2/ Objetivo 3	61	Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

### Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2016 se refieren fundamentalmente a actuaciones en materia de selección y formación.

### **Medidas adoptadas en materia de selección**

Estas medidas se pueden resumir en la inclusión de temas específicos en materia de igualdad en los temarios de las convocatorias y de los programas de los procesos de selección y en la representación equilibrada de género en los órganos de selección.

- De conformidad con lo previsto en el eje de actuación 2 (“Acceso al empleo público”) 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 gestionados por el INAP se ha establecido que “la convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto

Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”.

- Por otra parte, todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluyen, 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 el INAP garantiza el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas.

### **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 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.
- Por otra parte, con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, casi todos los cursos se celebran respetando horarios para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto.

En relación con el segundo aspecto (selección de alumnos y profesores), 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% 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.

### C) Análisis de impacto de género

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

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

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

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos del Subgrupo A1 fue en la OEP (Oferta de Empleo Público) de los años 2012-2013 del 42,7% mientras que el de aprobadas se queda en el 42,4%. En la OEP del año 2014, sin finalizar a fecha de junio de 2015, el porcentaje de solicitudes de mujeres ha sido del 43,5%. En el resto de los procesos correspondientes a la Comisión Permanente de Selección, y por lo que se refiere a la OEP 2012-2013, el 60,5% de las solicitudes corresponde a mujeres, cifra que desciende al 53,0% para las aprobadas. En la OEP 2014 el número de solicitudes de mujeres ha sido del 58,19%.

Los datos correspondientes a los procesos selectivos derivados de la OEP del año 2014 en cuya gestión interviene el INAP pueden ser consultados en los siguientes cuadros:

GRUPO	CUERPO	ACCESO	SOLICITUDES				
			TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	430	196	45,6%	234	54,4%
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	51	28	54,9%	23	45,1%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	541	371	68,6%	170	31,4%
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	158	120	75,9%	38	24,1%
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción Interna	540	256	47,4%	284	52,6%
<b>Total A1</b>			<b>1.720</b>	<b>971</b>	<b>56,5%</b>	<b>749</b>	<b>43,5%</b>
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	2.231	749	33,6%	1.482	66,4%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	1.569	637	40,6%	932	59,4%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	1.089	743	68,2%	346	31,8%

GRUPO	CUERPO	ACCESO	SOLICITUDES				
			TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	256	197	77,0%	59	23,0%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	4.967	1.836	37,0%	3.131	63,0%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	343	260	75,8%	83	24,2%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	1.799	702	39,0%	1.097	61,0%
<b>Total A2, C1 y C2</b>			<b>12.254</b>	<b>5.124</b>	<b>41,81%</b>	<b>7.130</b>	<b>58,19%</b>
<b>Total todos los cuerpos</b>			<b>13.974</b>	<b>6.095</b>	<b>43,62%</b>	<b>7.879</b>	<b>56,38%</b>

GRUPO	CUERPO	ACCESO	SUPERAN OPOSICIÓN				
			TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre					
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna					
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Libre					
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna					
<b>Total A1</b>							
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	18	6	33,3%	12	66,7%
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	54	25	46,3%	29	53,7%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Libre	22	15	68,2%	7	31,8%
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	25	19	76,0%	6	24,0%
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	114	48	42,1%	66	57,9%
C1	Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	50	44	88,0%	6	12,0%
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna					
<b>Total A2, C1 y C2</b>			<b>283</b>	<b>157</b>	<b>55,48%</b>	<b>126</b>	<b>44,52%</b>
<b>Total todos los cuerpos</b>			<b>283</b>	<b>157</b>	<b>55,48€</b>	<b>126</b>	<b>44,52%</b>

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 Resoluciones de 13 de junio de 2013 y de 14 de febrero, 1 de abril y 3 de octubre de 2014 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

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/1540/2014, de 30 de julio; BOE número 208, de 27 de agosto); el Tribunal del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado está compuesto por 7 mujeres y 7 hombres (Orden HAP/1602/2014, de 29 de agosto; BOE número 219, de 9 de septiembre); y el Tribunal de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos está compuesto por 5 mujeres y 5 hombres (Orden HAP/2273/2014, de 1 de diciembre; BOE número 293, de 4 de diciembre).

En lo relativo a la formación, en 2014 se ofrecieron los siguientes cursos cuyo programa en parte o totalmente trató la materia de igualdad:

- Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración (1 edición).
- Igualdad de género *on line* (1 edición).
- Atención e información al ciudadano *on line* (3 ediciones).
- Invertir en igualdad: hacia unas políticas públicas más eficientes e inclusivas. Programa formativo para la aplicación transversal del principio de igualdad y no discriminación en las políticas públicas (1 edición, en colaboración con la Dirección General de Igualdad de Oportunidades, diseñado e impartido con el apoyo financiero de la Comisión Europea, programa PROGRESS).

Respecto a los beneficiarios por género de las acciones formativas de 2014, existe una clara tendencia a una mayor participación de mujeres, excepto en el ámbito estrictamente técnico, donde los beneficiarios masculinos superan en participación a las mujeres, por ser claramente superior su representación dentro de este colectivo.

#### ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR EL INAP DURANTE 2014

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPOS						
DENOMINACIÓN DE CURSOS	GRUPO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Cursos directivos y predirectivos	A1	834	53,84	656	46,16	1421
	A2	39	56,52	30	43,48	61
Plan de formación en materia de transparencia y buen gobierno	A1	216	64,17	118	35,29	334
	A2	115	52,76	103	47,24	218

<b>DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPOS</b>						
<b>DENOMINACIÓN DE CURSOS</b>	<b>GRUPO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
	C1	172	64,35	95	35,65	267
	C2	92	68,15	43	31,85	135
Apoyo a la promoción interna	A2	113	59,48	77	40,52	190
	C1	1.974	55,65	1 573	44,35	3547
	C2	4.994	63,35	2 890	36,65	7885
Materias generales y equivalentes	A1	324	55,9	256	44,1	580
	A2	844	57,0	638	43,0	1482
	C1	829	67,6	397	32,4	1226
	C2	813	70,6	339	29,4	1152
Tecnologías de la información	A1	662	40,8	961	59,2	1623
	A2	1.335	40,2	1 989	59,8	3324
	C1	2.947	46,3	3 418	53,7	6365
	C2	6.140	61,3	3 872	38,7	10012
Idiomas	A1	1 267	54,7	1 051	45,3	2318
	A2	1 079	47,2	1 209	52,8	2288
	C1	1 545	51,3	1 467	48,7	3012
	C2	1 678	63,2	978	36,8	2656
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	C1	64	68,81	29	31,18	93
	C2	111	64,91	60	35,08	171
Cursos formativos para la Administración Local	----	3.638	59	2.516	41	6.154
Cursos selectivos	A1	24	40	36	60	60
<b>Total</b>		<b>31.849</b>	<b>56,22</b>	<b>24.801</b>	<b>43,78</b>	<b>56.650</b>

### Previsión de resultados

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

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

- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.

**PROGRAMA: 921P** Administración periférica del Estado.

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de la información referencial en formato web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan los criterios de búsqueda requeridos.

#### Identificación de actuaciones previstas

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

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

Con este fin, se realiza un continua revisión de la aplicación estadística CRETA (Consultas, Registros y Estadísticas de Trámites Administrativos), para adecuarlo a los cambios normativos producidos en diversas áreas de actividad de las Delegaciones del Gobierno, como pueden ser las de violencia de género, de manera que, por un lado, la selección de indicadores permita que el informe anual del artículo 23.4 de la LOFAGE refleje fielmente la gestión de las Delegaciones y, por otro, pueda utilizarse para emitir

informes a demanda en cualquier momento del año sobre los aspectos puntuales en que se solicite. Esta actuación se encuentra asociada a la medida 206 del PEIO (desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos).

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

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

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

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

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

Indicador:

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

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

Indicador:

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

#### Previsión de resultados

Las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer son referentes en el territorio en relación con el seguimiento de recursos y de la respuesta institucional frente a la violencia de género, destacando la elaboración de 51.446 fichas de seguimiento de

casos en 2014, la elaboración de 3.076 informes y memorias sobre la materia y la participación en 1.873 reuniones de coordinación y colaboración interinstitucional.

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

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

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

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

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	192	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de género. Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Seguir avanzando en la aplicación de principios y criterios establecidos en la legislación con la participación del observatorio para la igualdad de oportunidades Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.

## Identificación de actuaciones previstas

Respecto del Plan de trabajo 2015, de las tres evaluaciones que se incorporan (Evaluación del conjunto de medidas orientadas a resolver los problemas derivados de los retrasos en la liquidación de las obligaciones contraídas por los distintos niveles de la administración pública en España; evaluación de los instrumentos de implementación de la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado y evaluación del Plan de Calidad de Recursos Humanos de la Administración de las Illes Balears) por sus contenidos y alcance, no es posible incorporar la perspectiva de género. No ocurre lo mismo con la cuarta evaluación a desarrollar por AEVAL en 2015 que no está incluida en Plan de Trabajo: la evaluación de la formación para el empleo de los empleados públicos en 2013 y 2014, en la que si se incorporan indicadores que permiten analizar diferencias en el acceso a la formación en función del género de los empleados públicos así como la eficacia en términos de transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo o del rendimiento individual.

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

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

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

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

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

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 2/ Objetivo 1	36	Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad
Eje 4/ Objetivo 2	83	Elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquellas incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

Identificación de actuaciones previstas

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

**Medidas de igualdad en el acceso al empleo público**

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

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

### **Medidas de formación en materia de igualdad:**

Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad), el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, previéndose la realización de dos acciones formativas en 2016.

### **Medidas de conciliación:**

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

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

Asimismo, se incluye:

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en este concurso en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.
- La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.

### **Medidas de diálogo social:**

Se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento, previéndose 2 reuniones de la

Comisión Técnica en 2016 (Medida 36, desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad).

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

Asociada a la medida 83 del PEIO, la Inspección General incluirá en su informe anual de cumplimiento de la LOIEMH un informe con la situación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del Grupo Patrimonio y de SEPI.

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

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

Hasta el momento, se vienen desarrollando las siguientes actuaciones:

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

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

-Número de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género. En el año 2016 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas

-Porcentaje de procesos selectivos que incorporan temas relativos a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el año 2016 se prevé que el 100 % de los procesos selectivos incorporen temas relativos a políticas de igualdad de género y contra la violencia de género.

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

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales.

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

### Identificación de actuaciones previstas

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

- Incorporación de los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales:
  - Cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
  - Cursos de formación para funcionarios de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad.
  - Cursos de formación para el perfeccionamiento y la carrera administrativa.
  - Cursos para facilitar la promoción interna de los empleados públicos.
- Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas, a través de las acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- En el año 2016 está prevista la realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional, que contribuyan a la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

- Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en la organización de cursos presenciales y/o virtuales dentro del Plan de Formación voluntaria del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- En todas las pruebas selectivas del año 2016 se incorporará al temario un tema sobre la Igualdad de Género, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

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

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

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

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas: 60 % en el año 2014
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria: 100 % en el año 2014.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso: 100 % en el año 2014

**PROGRAMA 931N:** Política presupuestaria

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

## A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	41	Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.
Eje 4/ Objetivo 3	89	Difusión de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos entre las asociaciones de mujeres para propiciar su participación, a través de la Red de igualdad de Oportunidades apoyada con el FEDER.
Eje 4/ Objetivo 3	90	Apoyo técnico a las asociaciones de mujeres para la presentación y cofinanciación de proyectos, en las distintas convocatorias de la Unión Europea.
Eje 7/Objetivo 5/	213	Articulación de un modelo de informe de impacto de género que con una estructura y generación de contenido unitaria
	214	Creación de una base de datos centralizada, que facilite el acceso y consulta de los informes de impacto de género
	216	Estudio de la incorporación en los informes de impacto de género del análisis de los gastos fiscales y de los ingresos, analizándose la pertinencia sobre el momento más adecuado para realizar estos informes.
	217	Análisis de nuevas metodologías para incrementar el valor económico de los informes de impacto, vinculando dicho valor con la potencialidad de cambio en materia de igualdad

### Identificación de actuaciones previstas

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

Las actuaciones previstas en el marco del PEIO están vinculadas con las Medidas 41 y 89 y 90. La medida 41 establece la necesidad de incorporar al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La medida 89 prevé la difusión de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos entre las asociaciones de mujeres para propiciar su participación, a través de la Red de

igualdad de oportunidades apoyada con el FEDER y la 90 el apoyo técnico a las asociaciones de mujeres en esta materia.

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

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

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

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

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

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

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

Mejora de la presupuestación con perspectiva de género a través de su integración en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma, asociado a las medidas 213, 216 y 217.

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

*Área de Financiación Comunitaria de la política regional*

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

La Dirección General de Fondos Comunitarios es la Autoridad de Gestión única de todos los Programas Operativos (PO) financiados con el FEDER en España (19 Programas regionales y 3 plurirregionales) para el periodo 2014-2020. Los Programas Operativos fueron enviados a la Comisión Europea en julio de 2014, para su aprobación.

En todos ellos se incluía un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según se contempla en el Reglamento (UE) Nº 1303/2013, en su artículo 96.7 c). En el caso de los Programas Operativos Regionales estos dictámenes han sido elaborados por los Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas y en el caso de los Programas Operativos Plurirregionales por el Instituto de

la Mujer, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; la Comisión Europea los ha valorado muy positivamente.

### Previsión de resultados

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

- Ha sido asegurada y fomentada la participación y cooperación del organismo regional de igualdad en el proceso de preparación de los PO.
- Los análisis estadísticos han sido llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad.
- Se ha dado cumplimiento a las Directivas europeas y sus Leyes de transposición al ordenamiento jurídico español.
- Se ha garantizado el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Se incorporarán criterios de igualdad entre hombres y mujeres en la selección de operaciones. Para ello, los beneficiarios deberán describir las posibles brechas de género existentes en su ámbito de actuación y mecanismos específicos para dar respuesta a las mismas.

Por otro lado, dentro de las estructuras de coordinación establecidas para el nuevo periodo está previsto mantener las redes temáticas existentes, entre las que se encuentra la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que seguirá siendo un instrumento fundamental como lo ha sido en el periodo 2007-2013.

### *Área de presupuestación:*

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

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:

- N° de memorias de Impacto de Género revisadas:

INFORME	MEMORIAS REVISADAS
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123
2014	94
2015	105

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

#### Previsión de resultados

La articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria (medida 213), en correspondencia con los objetivos y las líneas de actuación que se establecen en el PEIO 2014-2016, como es el de contribuir a la mejora de la calidad y disponibilidad de los informes de impacto de género de proyectos normativos y planes de especial relevancia.

Dentro de lo estipulado en esta línea de actuación, también está cumpliéndose con la medida 214, perteneciente, así mismo, al eje 7, objetivo 5, del mencionado PEIO y que señala, “Creación de una base de datos centralizada, que facilite el acceso y consulta de estos informes ”Hay que señalar que este mismo Informe de Impacto de Género para los Presupuestos Generales del Estado para el año....., aparece publicado cada año, anexo al resto de la documentación de lo que constituyen los Presupuestos Generales del Estado de cada año, en el portal informático de la Administración General del Estado, en la página Web de Informática Presupuestaria, etc para su estudio y análisis correspondiente.

**PROGRAMA 9310:** Política tributaria.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Hacienda y Dirección General de Tributos.

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

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

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

## Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	40	Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en el marco de su reforma.

### Identificación de actuaciones previstas:

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

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

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

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

Por lo que concierne al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, resulta evidente que se trata de un tributo que puede contener, en alguna de sus medidas, una orientación específica por 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 2013, el número total de declaraciones fue de 19.203.136

De esas, alrededor de 10,82 millones (el 56 por ciento) correspondieron a hombre y el resto 8,39 millones (el 44 por ciento) a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las "Individuales" y las "Conjuntas monoparentales", el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las "Conjuntas casados", se ha optado por clasificarles según el sexo del perceptor principal de la renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa del sexo del perceptor de mayor renta.

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

IRPF 2013 TOTAL DECLARACIONES	SEXO		
	TOTAL	VARÓN	MUJER
Número de declaraciones	19.203.136	10.815.141	8.387.995
Número total de hijos declarados	11.841.856	6.660.314	5.181.542
Número de declaraciones con hijos	7.443.232	4.123.458	3.319.774
Número medio de hijos por declaración	1,59	1,62	1,56
Número de titulares de la declaración	22.802.059	13.901.447	8.900.612
Rendimiento medio del trabajo	18.787	21.188	15.669
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.364	1.395	1.325
Bienes inmuebles no afectos a actividades. económicas	3.683	3.449	3.943

<b>IRPF 2013 TOTAL DECLARACIONES</b>	<b>SEXO</b>		
Rendimiento medio de actividades económicas	7.467	8.195	6.113
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.671	21.055	15.562
Media del mínimo personal	5.494	5.533	5.444
Media del mínimo por descendiente	2.480	2.630	2.293
Media de los mínimos personal y familiar	6.890	7.017	6.727
Deducción media por vivienda habitual	700	704	694
Aportación media a planes de pensiones	1.644	1.774	1.452

Fuente: AEAT

<b>IRPF 2013 DECLARACIONES CONJUNTAS CASADOS</b>	<b>Sexo (*)</b>		
	<b>Total</b>	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>
Número de declaraciones	3.598.923	3.086.306	512.617
Número total de hijos declarados	3.106.631	2.563.834	542.797
Número de declaraciones con hijos	1.817.457	1.495.875	321.582
Número medio de hijos por declaración	1,71	1,71	1,69
Número de titulares de la declaración	7.197.846	6.172.612	1.025.234
Rendimiento medio del trabajo	20.462	21.289	14.894
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.216	1.244	1.042
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	2.966	2.899	3.331
Rendimiento medio de actividades económicas	6.149	7.310	2.616
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.321	21.384	13.897
Media del mínimo personal	5.876	5.951	5.421
Media del mínimo por descendiente	3.884	3.882	3.895
Media de los mínimos personal y familiar	8.874	8.823	9.182
Deducción media por vivienda habitual	795	784	858
Aportación media a planes de pensiones	1.613	1.692	1.133

Fuente: AEAT

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

<b>IRPF 2013 DECLARACIONES MONOPARENTALES</b>	<b>SEXO (*)</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>VARÓN</b>	<b>MUJER</b>
Número de declaraciones	517.204	130.369	386.835
Número total de hijos declarados	752.626	187.570	565.056
Número de declaraciones con hijos	517.204	130.369	386.835
Número medio de hijos por declaración	1,46	1,44	1,46
Número de titulares de la declaración	517.204	130.369	386.835
Rendimiento medio del trabajo	18.039	20.027	17.366
Rendimiento medio del capital mobiliario	735	748	731
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	2.841	3.345	2.717
Rendimiento medio de actividades económicas	8.615	9.645	8.173
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	17.803	19.754	17.135
Media del mínimo personal	5.176	5.180	5.175
Media del mínimo por descendiente	2.759	2.368	2.891
Media de los mínimos personal y familiar	8.313	7.897	8.453
Deducción media por vivienda habitual	705	670	719

Aportación media a planes de pensiones	1.171	1.346	1.113
--	-------	-------	-------

Fuente: AEAT

(\*) Se atiende al sexo del progenitor

IRPF 2013 DECLARACIONES INDIVIDUALES	SEXO		
	TOTAL	VARÓN	MUJER
Número de declaraciones	15.087.009	7.598.466	7.488.543
Número total de hijos declarados	7.982.599	3.908.910	4.073.689
Número de declaraciones con hijos	5.108.571	2.497.214	2.611.357
Número medio de hijos por declaración	1,56	1,57	1,56
Número de titulares de la declaración	15.087.009	7.598.466	7.488.543
Rendimiento medio del trabajo	18.404	21.165	15.628
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.417	1.468	1.369
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.854	3.665	4.018
Rendimiento medio de actividades económicas	8.059	8.692	7.063
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.293	20.939	15.597
Media del mínimo personal	5.414	5.369	5.459
Media del mínimo por descendiente	1.952	1.894	2.008
Media de los mínimos personal y familiar	6.368	6.268	6.470
Deducción media por vivienda habitual	681	681	681
Aportación media a planes de pensiones	1.666	1.810	1.493

Fuente: AEAT

### Previsión de resultados

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

## **SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR**

**131M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

**131N** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

**131P** Derecho de asilo y apátridas

**132A** Seguridad ciudadana

**133A** Centros e Instituciones Penitenciarias



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

**CENTRO GESTOR:** Ministerio, Subsecretaría y Servicios Generales

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

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

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

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

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

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

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

Medidas del PEIO 2014 - 2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se relacionan con la incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua del Ministerio.

En concreto hay que señalar, que las previsiones para el próximo ejercicio se centran en el mantenimiento y la actualización del espacio reservado para la materia de igualdad en la INTRANET del Ministerio y en la Escuela Virtual.

Estos dos espacios son una vía de canalización e información de las novedades y los avances en materia de igualdad tanto en el Ministerio como en otros Organismos Públicos. El contenido de la propuesta es el siguiente:

Se reserva un espacio con entidad propia en la INTRANET del Departamento para información en materia de igualdad, en el que se incluye referencia detallada y documentada del marco jurídico en la materia y los principales enlaces de interés, con especial referencia a los Planes de Igualdad, la violencia de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Igualmente se reserva un espacio también destacado, dentro de la Escuela Virtual del Ministerio del Interior, para la "Igualdad de trato y no discriminación" donde se cuelgan y actualizan todos los recursos formativos en esta materia así como la documentación relacionada y enlaces de interés.

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

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

No es posible determinar indicadores cuantitativos ni cualitativos que permita identificar la existencia de desigualdades de género.

Dado las actividades y gastos que va financiar este programa presupuestario, no es posible identificar *a priori* el coste del impacto de género que pueda derivarse de su ejecución. En todo caso, los efectos de su aplicación pueden ser objeto de valoración *a posteriori*.

#### Previsión de Resultados

Al no poderse establecer indicadores que determinen la existencia de desigualdades entre mujeres y hombre, no es posible identificar *a priori* los resultados derivados de la implementación de actuaciones concretas, en el marco de este programa presupuestario, para contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Policía

### A) Contenido y finalidad del programa

La especificidad de las enseñanzas que tienen que recibir las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones, requiere la ejecución de este Programa, prestando especial atención en los aspectos formativos en lo referente a las materias sobre Violencia de Género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.
	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de genero.
	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación coordinada para la atención integral de las mujeres e impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación entre el Cuerpo Nacional de Policía y otras Policías Autonómicas y Locales que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de Violencia de Género.
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

#### Identificación de actuaciones previstas

La principal finalidad de este Programa desde las perspectiva de género es la de favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como la de proporcionar una mayor cualificación y formación de los funcionarios policiales en materia de violencia de género a través de cursos de especialización que permitan erradicar una de las principales lacras que afectan a la sociedad actual a nivel mundial. Estos cursos se seguirán desarrollando a lo largo de 2016.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2015 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de **21,08 %** según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	4	4		0,00
Comisario	7	7		0,00
Facultativo	1	1		0,00
Inspector jefe	96	85	11	11,46
Inspector	92	69	23	25,00
Técnico	4	2	2	50,00
Subinspector	50	43	7	14,00
Oficial de Policía	57	44	13	22,81
Policía	176	135	41	23,30
<b>Subtotal</b>	<b>487</b>	<b>390</b>	<b>97</b>	<b>19,92</b>
Alumno Escala Ejecutiva Ávila	191	151	40	20,94
Alumno Escala Básica Ávila	171	129	42	24,56
<b>Subtotal</b>	<b>362</b>	<b>280</b>	<b>82</b>	<b>22,65</b>
<b>Total</b>	<b>849</b>	<b>670</b>	<b>179</b>	<b>21,08</b>

Con fecha 31 de enero de 2015 los alumnos eran 362, de los que 82 eran mujeres lo que supone un **22,65 %** del total. A continuación mediante un cuadro se exponen las citadas cifras.

ESCUELA NACIONAL DE POLICÍA (ÁVILA)				
CATEGORÍAS	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
<b>Alumnos Ejecutiva</b>	<b>191</b>	<b>151</b>	<b>40</b>	<b>20,94</b>
<b>Alumnos Básica</b>	<b>171</b>	<b>129</b>	<b>42</b>	<b>24,56</b>
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>280</b>	<b>82</b>	<b>22,65</b>

En relación con las actividades formativas desarrolladas en el marco de este Programa por este Centro Directivo caben destacar, en el año 2015, las que se reflejan en el siguiente cuadro:

ACTIVIDAD FORMATIVA AÑO 2015	LUGAR	ALUMNOS
Jornadas sobre violencia de género	Pamplona	28
Jornada de actualización en unidades de prevención, asistencia y protección a víctimas (UPAP)	Sevilla	28
I Curso de especialización en unidad de familia y mujer	Madrid	36
II Curso de especialización en unidad de familia y mujer	Madrid	40
XVIII Curso de violencia de género (formación electrónica)	Madrid	722
<b>Total</b>		<b>854</b>

#### Previsión de resultados

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto POSITIVO desde el punto de vista del respeto a la dignidad de la mujer y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Guardia Civil

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

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2016 se encuentran las siguientes:

- Profundizar en la formación del personal del Cuerpo en los conocimientos de las materias de igualdad de oportunidades y de prevención de frente a la violencia de género. Esta actuación queda enmarcada en el PEIO 2014-2016, donde la medida 208 habla de la incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

- Continuar con la inclusión de acciones formativas sobre estas materias en el Plan Global de Formación. Esta actuación está vinculada tanto a la medida 208 referida anteriormente como a la medida 209 relativa a la sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad general y de profesionales de distinto ámbito: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
- Actuaciones tendentes a incrementar progresivamente la proporción, con respecto a hombres, de mujeres que se incorporan a la Guardia Civil. Esta actuación queda enmarcada dentro de las medidas 1 y 2 del PEIO referidas al desarrollo de actuaciones para la integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo y actuaciones de refuerzos de políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar permitiendo el aplazamiento de pruebas, cursar a distancia parte de las enseñanzas o la reserva de plaza dentro del marco de protección a la maternidad dentro de la medida 62.

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

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

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que, mientras que en 2012 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 17,70%, el año 2013 fue del 17,79%, en 2014 ha llegado al 17,30 % y la previsión para 2015 es que sea de un 19%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, en los últimos viene oscilando entre el 12% y el 9,74%.

Los objetivos de este Programa presupuestario están relacionados con los ámbitos de aplicación preferentes:

- Empleo público: mediante la realización de actuaciones tendentes a facilitar la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Violencia de género: mediante la formación del personal en técnicas que permitan una mayor y mejor protección frente a la violencia de género.

En cuanto a los indicadores que permitan alcanzar la consecución de estos objetivos se vienen utilizando los siguientes:

- Nivel académico alcanzado por el alumno en la materia en cada acción formativa.
- Porcentaje de solicitudes de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, frente al número de aspirantes.

- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, frente a número de alumnos.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala superior, frente a número de alumnos.

#### Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las actuaciones relacionadas anteriormente está previsto obtener los resultados que a continuación se indican:

- Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.
- Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.
- Alcanzar los siguientes valores/indicadores:
  - Instancias solicitud ingreso femeninos escala cabos y guardias/nº alumnos: 17,3 %
  - Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 9,25%
  - Mujeres escala superior/nº de alumnas: 10,2%

En resumen, se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que contribuirá a los objetivos de las políticas en esta materia.

Por otra parte no se comprometen créditos concretos para estas acciones por encontrarse subsumidos en los costes globales de los gastos de formación, no haciendo factible su desagregación.

**PROGRAMA 131P: Derecho de asilo y apátridas**

**CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Interior**

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

La Dirección General de Política Interior mediante la Subdirección General de Asilo es la unidad encargada de la aplicación de los procedimientos de determinación de protección internacional, en concreto de la determinación del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, así como el régimen jurídico de los desplazados y apátridas.

De conformidad con el artículo 9º del Real Decreto 400/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior, a la Subdirección General de Asilo le corresponde - además de ostentar la consideración de Oficina de Asilo y Refugio a que se refiere el artículo 23.1 de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria - el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos j), k), l), m) y n), así como las del párrafo i) que versen sobre el derecho de asilo y demás formas de protección, del apartado segundo del mencionado precepto, a saber:

- Las relaciones del Ministerio con las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en cuestiones relacionadas con el derecho de asilo y demás formas de protección, y la coordinación del ejercicio de las competencias de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en materia de seguridad ciudadana.
- La coordinación de la preparación de propuestas del Consejo de Ministros y de los órganos superiores del Ministerio, así como de otros órganos directivos de los ministerios con competencias en materia sobre derecho de asilo, refugio, régimen de apátridas y atención a los desplazados.
- El ejercicio de la presidencia de la Comisión Interministerial de Asilo y Refugio.
- La participación en las reuniones de los organismos nacionales, internacionales o supranacionales con competencias en materia de derecho de asilo y demás formas de protección, y la intervención en la aplicación de los acuerdos que se deriven de aquellas y, en especial, de las que se desarrollen en el seno de la Unión Europea.
- La resolución de los expedientes administrativos sobre asilo que le sean atribuidos por la normativa vigente y la elevación de las propuestas de resolución en materia de apátridas.
- La coordinación y disposición de las actuaciones necesarias para atender las necesidades humanas inmediatas en caso de flujos masivos de desplazados, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos del Departamento.

Además de las tareas propias en la tramitación de expedientes administrativos sobre protección internacional, la Subdirección General de Asilo ejerce las funciones de participación y coordinación en todos los aspectos relacionados con el sistema de protección internacional, el derecho de asilo y otras formas de protección, así como la intervención en la aplicación de los instrumentos internacionales firmados y, especialmente, de lo acordado en el seno de la Unión Europea.

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

### Medidas del PEIO 2014 – 2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
<b>Eje 7/ Objetivo 2</b>	<b>203</b>	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial
<b>Eje 7/ Objetivo 3</b>	<b>209</b>	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, establece los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas podrán gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como el contenido de dicha protección internacional.

El marco jurídico de nuestro sistema de protección internacional, establecido por la Ley 12/2009, incorpora la perspectiva de género, con objeto de atender las circunstancias específicas de aquellas mujeres en situación de especial vulnerabilidad. El propio artículo 3 de la ley incorpora el género entre los motivos de persecución que conllevan el reconocimiento de la condición de refugiado.

Ciertamente, dentro de las víctimas de persecución, las mujeres se encuentran con frecuencia en una situación de especial vulnerabilidad. En este contexto, resulta esencial responder a sus necesidades específicas, ofreciéndoles el apoyo adecuado que precisen, tanto en materia de condiciones de acogida como en la tramitación del procedimiento.

La perspectiva de género y las cuestiones relativas a la igualdad de género que ya la ley incorpora, han sido a su vez integradas en el borrador de reglamento desarrollo de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, actualmente en fase de tramitación.

Así, existen previsiones sobre la formación de los intervinientes en el procedimiento de protección internacional que no deben ser ajenos a las cuestiones de género o también las previsiones específicas sobre las condiciones de la entrevista y, en particular, la previsión relativa a que se procurará, en la medida de lo posible, que la entrevista sea realizada por una persona del mismo sexo. Del mismo modo, si el solicitante así lo solicita, el intérprete que asista en la entrevista puede ser de su mismo sexo.

#### Identificación de actuaciones previstas

En el marco jurídico mencionado, se prevé realizar las siguientes actuaciones:

- Profundizar en la formación de los intervinientes en el procedimiento de protección internacional a fin de que tengan en cuenta las cuestiones de género en sus actuaciones y condiciones de la entrevista y poder responder a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de persecución por motivo de género. Se vincula con la medida 209 del PEIO
- Avanzar en la obtención de datos estadísticos relativos a motivos de género, así como de otros datos estadísticos incluyendo la variable del sexo. Se vincula con la medida 203.

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

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

En cuanto a la evolución de las solicitudes de protección internacional desagregadas por sexo, en la siguiente tabla se recogen los datos consolidados para los ejercicios 2013 y 2014.

<b>SOLICITUDES DE PROTECCIÓN</b>			
<b>AÑO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
2013	985 (21,83%)	3.528 (78,17%)	4.513
2014	1.923 (32,31%)	4.029 (67,69%)	5.952

En cuanto a las concesiones de protección internacional por sexo entre los años 2013 y 2014, las cifras son las siguientes:

<b>CONCESIONES ASILO</b>			
<b>AÑO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
2013	81(39,90%)	122 (60,10%)	203
2014	169(44.01%)	215 (55,99%)	384

<b>CONCESIONES PROTECCIÓN SUBSIDIARIA</b>			
<b>AÑO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
2013	132 (40,49%)	194 (59,51%)	326
2014	511 (42,62%)	688(57,38%)	1.199

En términos generales, el porcentaje de concesión de protección internacional (tanto estatutos de refugiado como protección subsidiaria) es más elevado en el caso de los hombres que en el de las mujeres. La explicación a esta circunstancia no se relacionaría con razones de género, sino con el hecho de que el número de solicitudes presentadas por hombres es más alto que el de solicitudes presentadas por mujeres, por lo que necesariamente se produce este efecto.

#### Previsión de resultados

El resultado previsto es ganar en calidad, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el procedimiento de protección internacional, así como incrementar la capacidad de análisis, a partir de la información estadística sobre protección internacional, tanto de solicitantes como de beneficiarios, desagregada por sexo. De este modo, podría mejorarse la identificación de necesidades dirigidas a la sensibilización y formación en materia de violencia de género para los distintos agentes que participan en el procedimiento y que permitirá una mejor toma en consideración de las cuestiones de género en el ámbito de la protección internacional.

**PROGRAMA 132A:** Seguridad ciudadana

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Seguridad

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

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad

ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

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

### Medidas del PEIO 2014 – 2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del “Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema Vdg o VIOGÉN)..
	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas

### Identificación de actuaciones 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, muchas actuaciones van dirigidas a la mejora de la protección de las mujeres víctimas frente a sus maltratadores, favoreciendo la presentación de las correspondientes denuncias y poniendo en marcha un amplio abanico de actuaciones asistenciales y de protección, a fin de evitar el desamparo, lo que se vincula con la medida 73 del PEIO.

En julio de 2007 se puso en marcha el proyecto denominado “Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género (Sistema VioGén)”, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, “de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.

Los objetivos del citado Sistema son:

- Realizar seguimiento y protección a las víctimas en todo el territorio nacional.
- Aglutinar a las diferentes instituciones públicas que tienen competencias en materia de violencia de género.
- Integrar toda la información de interés que se estime necesaria.
- Hacer predicción del riesgo (mediante los formularios VPR y VPER).
- Atendiendo al nivel de riesgo, establecer medidas de protección policial.
- Efectuar una labor preventiva, emitiendo avisos, alertas y alarmas a través del “Subsistema de Notificaciones Automatizadas” cuando se detecte alguna

incidencia, acontecimiento o circunstancia que pueda poner en peligro la integridad de la víctima.

En el diseño y mejora continua del Sistema VioGén, las actuaciones previstas se centran en la consecución de los siguientes objetivos, vinculados al desarrollo de la medida número 72 del PEIO:

- Desarrollar procesos de inteligencia orientados a la generación de un conocimiento para el fin específico de la evaluación del riesgo y la prevención y protección de la víctima frente a su agresor.
- Implementar el modelo de 'Buenas Prácticas Policiales' en materia de prevención e investigación de los delitos de violencia contra la mujer y de protección de las mujeres.
- Continuar con la formación y divulgación del Sistema VioGén para proseguir con la incorporación de las Policías Autonómicas y Locales, así como de los servicios sociales, organismos de igualdad, servicios sanitarios, etc. de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.
- Seguimiento y protección de las hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

A fecha 31 de diciembre de 2014 se encuentran dados de alta en el Sistema VioGén 39.098 usuarios, con la siguiente distribución desde el año 2010:

<b>INSTITUCIONES/ USUARIOS</b>	<b>31/12/2010</b>	<b>31/12/2011</b>	<b>31/12/2012</b>	<b>31/12/2013</b>	<b>31/12/2014</b>
Cuerpo Nacional de Policía	4.919	8.399	12.892	12.931	13.352
Guardia Civil	8.620	13.049	16.590	16.918	17.460
Instituciones Penitenciarias	1.086	1.175	1.231	1.246	1.233
Instituciones Penitenciarias de Cataluña		61	70	71	73
Ministerio Fiscal	1.980	2.011	2.196	2.152	2.152
Consejo General del Poder Judicial		1.329	1.883	2.163	2.328
Delegación del Gobierno para la Violencia de Género	34	41	99	108	112
Mossos d'Esquadra	406	529	593	580	580
Policía Foral de Navarra	7	53	103	113	138
Policías Locales (de 184 Ayuntamientos)	188	837	1.158	1.362	1.670
<b>Total</b>	<b>17.240</b>	<b>27.484</b>	<b>36.815</b>	<b>37.644</b>	<b>39.098</b>

En el Sistema VioGén, a fecha 31 de diciembre de 2014, se encuentran registrados

**354.484** “casos de violencia de género”<sup>1</sup>, de los que **52.488** se consideran en situación de “caso activo” con seguimiento y, si es preciso, protección. Asimismo, desde que se puso en funcionamiento el Sistema, se han cumplimentado **1.738.575** valoraciones de riesgo.

En los últimos cinco años, desde la Secretaría de Estado de Seguridad, se han impartido 87 acciones formativas para dar a conocer el funcionamiento del Sistema VioGén. Estas acciones formativas han llegado a un total de 4.453 alumnos, con la siguiente distribución anual:

<b>ACCIONES FORMATIVAS SISTEMA VioGén</b>		
<b>AÑO</b>	<b>ACCIONES FORMATIVAS</b>	<b>ALUMNADO</b>
2010	33	1.217
2011	33	1.569
2012	4	366
2013	6	441
2014	11	860
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>4.453</b>

Con la entrada en vigor de la Instrucción 7/2013 de la Secretaría de Estado de Seguridad se estableció, con carácter permanente, el “Plan Director para la convivencia y mejora de la seguridad escolar en los centros educativos y sus entornos”.

Por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, durante el año 2014, se han impartido en todo el territorio nacional más de 3.000 charlas sobre violencia contra la mujer y discriminación dirigidas a alumnos de centros educativos.

#### Previsión de resultados

Continuar con el desarrollo del Sistema VioGén y demás actuaciones en esta materia, supone un impacto positivo dentro de los objetivos de las políticas de igualdad de género.

**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.

<sup>1</sup> El concepto de caso de violencia de género es muy similar al de “víctima de violencia de género”, aunque no es idéntico. Un caso contiene toda la información que relaciona a una víctima con un único agresor. De esta manera, si una mujer, a lo largo del tiempo, es víctima de violencia de género con más de un agresor, hablaremos de un caso distinto por cada uno de los diferentes agresores.

Desde la perspectiva de género, dicha protección se lleva a cabo reforzando la prevención, detección y asistencia de los casos de Violencia de Género.

En cuanto a igualdad de oportunidades, se busca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género.
	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación coordinada para la atención integral de las mujeres e impulsando la formación especializada de los profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

### Identificación de actuaciones previstas

La violencia contra las mujeres es un problema generalizado que afecta a todos los países, con independencia de su grado de desarrollo, y se produce en todos los ámbitos de la sociedad.

La comunidad internacional y especialmente la del espacio europeo de la Unión, ha reconocido que el problema de violencia contra las mujeres, constituye una violación de los derechos humanos fundamentales, y por tanto un atentado contra el derecho a la vida, la seguridad, la libertad, la dignidad y a la integridad psíquica y física de la víctima, suponiendo un obstáculo para el desarrollo de toda la sociedad democrática.

Este Centro Directivo pretende, en desarrollo de las medidas número 70, 72 y 73 del PEIO, potenciar la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la protección de las víctimas de este tipo de violencia, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención, para erradicar esta lacra.

La Dirección General de la Policía está estableciendo una serie de medidas orientadas a lograr la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la revictimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo de coordinación, así como la formación permanente de los funcionarios policiales. Es decir, reforzar la prevención dirigida a una identificación precoz del problema y procurando una intervención rápida y eficaz.

Se están articulando medidas desde el punto de vista policial con el fin de proporcionar una atención a todas las víctimas de Violencia de Género. En ello se incluye y se consolida la atención a mujeres que sufran violencia y tengan la condición de inmigrantes.

Los matrimonios forzados, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, el acoso o las agresiones sexuales requieren que, progresivamente los funcionarios policiales estén mejor cualificados y formados, a través de cursos de especialización en este tipo de materias.

En desarrollo de la medida número 79 del PEIO, se pretende conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de la Dirección General de la Policía y al mismo tiempo fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de este Centro Directivo.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2015 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de **11,48 por ciento** según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	137	136	1	0,73
Comisario	378	358	20	5,29
Facultativo	96	77	19	19,79
Inspector jefe	3.025	2.883	142	4,69
Inspector	4.216	3.599	617	14,63
Técnico	91	56	35	38,46
Subinspector	5.905	5.411	494	8,37
Oficial de Policía	7.330	6.417	913	12,46
Policía	55.832	49.271	6.561	11,75
<b>Subtotal</b>	<b>77.010</b>	<b>68.208</b>	<b>8.802</b>	<b>11,43</b>
Alumno Escala Ejecutiva	207	162	45	21,74
Alumno Escala Básica	294	242	52	17,69
<b>Subtotal</b>	<b>501</b>	<b>404</b>	<b>97</b>	<b>19,36</b>
<b>Total</b>	<b>77.511</b>	<b>68.612</b>	<b>8.899</b>	<b>11,48</b>

En cuanto a los organismos centrales de la Dirección General de la Policía (Dirección General, Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones), la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:

PLANTILLA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
D. G. P	32	22	10	31,25
Dirección Adjunta Operativa	3.583	3.155	428	11,95
Subdirección Gabinete Técnico	66	45	21	31,82
Subdirección General de RR HH	49	35	14	28,57
Subdirección General de Logística	604	540	64	10,60
División de Cooperación Internacional	500	404	96	19,20
División de. Personal	324	231	93	28,70
División de Formación y Perfeccionamiento	525	429	96	18,29
División Económica y Técnica	872	776	96	11,01
División Documentación Españoles	88	66	22	25,00
C.G. Seguridad Ciudadana	2.006	1.737	269	13,41
C.G. Extranjería y Fronteras	695	572	123	17,70
C.G. Policía Judicial	985	787	198	20,10
C.G. Información	980	809	171	17,45
C.G. Policía Científica	291	190	101	34,71
<b>Total</b>	<b>11.600</b>	<b>9.798</b>	<b>1.802</b>	<b>15,53</b>

Uno de los objetivos prioritarios de este Centro Directivo va dirigido a mejorar la coordinación y la eficacia a la hora de prestar una protección efectiva a las víctimas de violencia de género. Para ello, están en funcionamiento las siguientes unidades policiales: Servicio de Atención a la Familia (SAF), Grupo de Menores (GRUME), el Servicio de Atención a la Mujer (SAM) y las Unidades de Prevención, Asistencia y Protección (UPAP). El número de efectivos que se dedican a esta protección, se expone en el siguiente cuadro:

## ENERO 2015

CATEGORÍAS	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario Principal	-	-	-	
Comisario	1	1	-	
Inspector Jefe	33	32	1	3,03
Inspectores	129	90	39	30,23
Subinspectores	115	91	24	20,87
Oficiales de Policía	127	81	46	36,22
Policías	969	591	378	39,01
<b>Total</b>	<b>1.374</b>	<b>886</b>	<b>488</b>	<b>35,52</b>

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades están formado por **1.374 funcionarios**, de los cuales **488** son mujeres, lo que supone un **35,52 %**

de ocupación femenina.

#### Previsión de resultados

Se considera que estas actuaciones tendrían un impacto POSITIVO desde el punto de vista del respeto a la dignidad de la mujer y de la eliminación de gran parte de los problemas sociales a los que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia.

**PROGRAMA 132A:** Seguridad ciudadana

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Guardia Civil

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

El contenido del Programa pretende desarrollar las acciones necesarias para materializar la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en cuanto a la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades y garantía de la seguridad ciudadana.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 2/ Objetivo 2	58	Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario, y social

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.
Eje 3 / Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 3 / Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas confines de explotación sexual.

### Identificación de actuaciones previstas

En el ámbito de la conciliación, de la corresponsabilidad y, en general, de las acciones dirigidas a favorecer la situación de las mujeres en la Guardia Civil:

- El Comité para la Igualdad Efectiva de mujeres y de hombres en la Guardia Civil, creado en 2014, se reunirá en noviembre de 2015. Su comisión técnica se ha reunido en 2015, hasta el momento, en 3 ocasiones, teniendo pendiente una última reunión en 2015 y continuar con ellas en 2016.
- En su seno se realizan estudios y se realizan propuestas en materia de igualdad y de conciliación. Se ha realizado, por ejemplo, la propuesta de posponer el permiso de paternidad cuando el recién nacido quede ingresado en el hospital, tras el parto, hasta que sea dado de alta.
- El Grupo de Trabajo de absentismo, creado en 2014, está realizando un estudio sobre las causas del absentismo femenino en la Guardia Civil. Se está realizando una aplicación que va a cruzar varias bases de datos con el fin de poder obtener alguna conclusión sobre si la dificultad de conciliación es causa directa del absentismo. Para finales de este año se prevé que se tenga terminado el estudio, comenzando, en 2016, la fase de discusión de las posibles propuestas que faciliten la conciliación del personal de la Guardia Civil.
- Se está elaborando un diagnóstico de situación de la mujer en la Guardia Civil que va a servir de base para el Plan de Igualdad en el Cuerpo, que previsiblemente verá la luz en 2016, todo ello con la colaboración del Instituto de la Mujer.
- Se está elaborando una guía con las preguntas más frecuentes en materia de igualdad y conciliación (permisos, reducción de jornada, etc) que facilite la solicitud y puesta en contacto del personal con los órganos adecuados para realizar las consultas pertinentes.
- Se ha dispuesto una página dentro de la Web Guardia Civil, para facilitar el contacto con el Comité para la Igualdad, donde se informa de las distintas maneras de contactar con este órgano. Se va a actualizar con los diferentes acuerdos alcanzados, propuestas, etc.
- El año pasado se aprobó la Ley 29/2014 de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, que en su artículo 5.3 se contempla "Para asegurar

la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la Guardia Civil, se realizarán las evaluaciones periódicas y se establecerán los mecanismos necesarios para garantizar dicho principio, en la forma que reglamentariamente se determine”.

- El año pasado se aprobó la Ley 29/2014 de 28 de noviembre, de Régimen de Personal de la Guardia Civil, que en su artículo 90 regula diversos aspectos vinculados con el pase a la situación de excedencia por cuidado de familiares para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza o adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, así como para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Continuación de las líneas marcadas en años anteriores, tratando de materializar operativamente las acciones que se derivan
- La lucha contra la violencia de género es uno de los ejes fundamentales de la actuación de la Guardia Civil, desarrollándose un gran número de acciones e iniciativas en este campo:
- 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, 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.
- Continuar con la formación, actualización y especialización del personal encargado de prevenir y erradicar la Violencia sobre la mujer (violencia de género, trata de seres humanos, abusos sexuales....).
- Revisar el actual sistema de valoración del riesgo, así como su aplicación.
- Procurar ampliar el número de Puntos de Atención Especializada y especialistas EMUME.
- Establecer Protocolos operativos en la Guardia Civil para la lucha contra estas tipologías delictivas (Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, agresiones sexuales, matrimonios forzados...)

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

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

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAE) en el seno de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (a nivel provincial) y en un número creciente de Equipos Territoriales (a nivel comarcal).

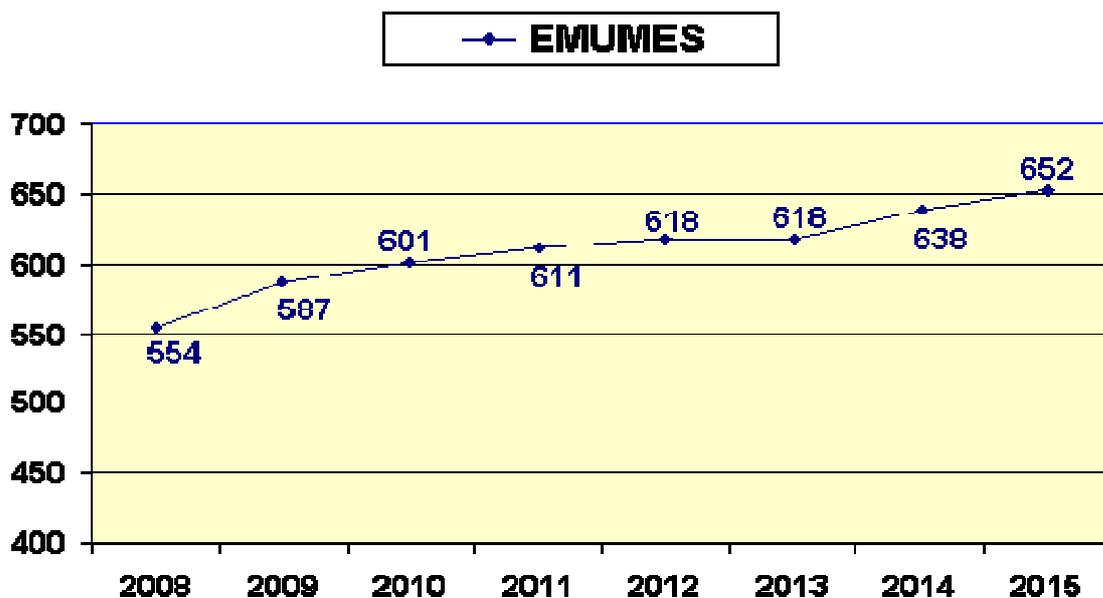
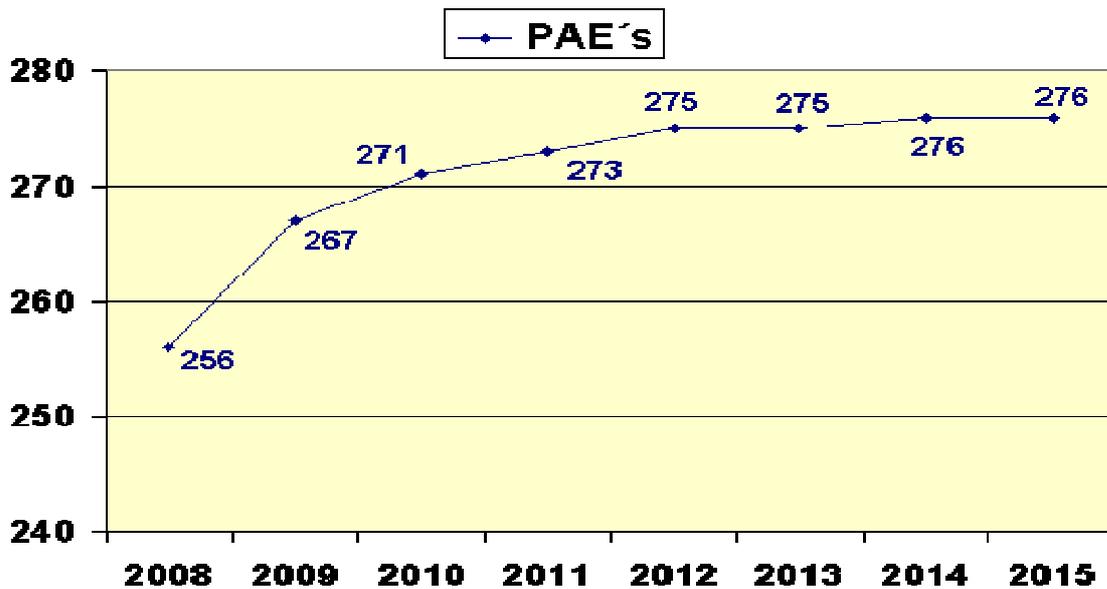
La constitución de PAE se efectúa mediante la especialización en esta materia de una o más personas pertenecientes a esas Unidades, que serán las encargados de garantizar que dichos órganos puedan atender de forma específica los casos más graves relacionados con la violencia de género y, también, de prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades Territoriales.

A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales relacionadas con este ámbito son notificadas a los PAE comarcales, al objeto de valorar su posible

intervención. Al mismo tiempo, son los encargados de realizar un seguimiento de la problemática en su ámbito de responsabilidad.

Como complemento de este despliegue territorial existe, además, un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial), que realiza el análisis nacional de la casuística, coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAE territoriales e imparte las directrices técnicas relacionadas con la formación de especialistas.

A fecha 30 de junio de 2015, la Red de Puntos de Atención Especializada, estaba compuesta por 276 PAE en los que desarrollan sus funciones 652 Especialistas Mujer-Menor (EMUME). Se adjuntan gráficos sobre evolución en el período 2008-junio 2015.



#### Previsión de resultados

A lo largo del 2016, se continuará en la línea de:

Potenciar las unidades dedicadas específicamente a la lucha contra la violencia de género y a la atención a este tipo de víctimas.

Realizar un esfuerzo en materia de formación, con el fin de ampliar el número de Especialistas y de Puntos de Atención Especializada.

Continuar con la permanente actualización de los guardias civiles dedicados específicamente a esta labor.

Finalizar la evaluación del Sistema de Seguimiento Integral de los Casos de Violencia de Género (SvyG), con la colaboración de Gabinete de Coordinación y Estudios (GCE) de la SES y el Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad (ICFS) de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para validar el catálogo de medidas policiales de protección y valorar el grado de satisfacción de las víctimas con el sistema.

En coordinación con el GCE de la SES revisar los formularios policiales de valoración y evolución de riesgo del SvyG.

**PROGRAMA 133A:** Centros e Instituciones Penitenciarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

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

La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, establece, en cumplimiento del artículo 25.2 de la Constitución Española, que las Instituciones Penitenciarias tienen como fin primordial la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados. Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 1	134	Transmisión de conocimiento, recursos metodológicos y experiencia acumulada a los equipos directivos de los centros penitenciarios, para promover la mejora de la situación social de las mujeres privadas de libertad
Eje 6/ Objetivo 1	135	Promoción del acceso a los tratamientos entre las mujeres consumidoras de drogas, mejorando la captación activa desde los centros sanitarios, sociales y educativos, adaptándolos a las necesidades específicas de las mujeres
Eje 7/ Objetivo 7	223	Consideración de las posibles situaciones de discriminación múltiple que se puedan producir en la planificación de acciones que desarrollen objetivos concretos del PEIO.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 7	224	Consideración, en los planes sectoriales de políticas específicas dirigidas a algunos colectivos de mujeres, dado que, al unir a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujer, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

#### Identificación de actuaciones previstas

En relación con las medidas integradas en el eje 6. Objetivo 1 del PEIO (Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud), en lo relativo a mujeres privadas de libertad, las actuaciones previstas más destacadas serían:

- Continuar con las acciones formativas en el ámbito de la salud, con especial atención a la problemática y situación de las mujeres presas.
- Impulsar las actuaciones que eviten la discriminación por género en el acceso a los programas de rehabilitación en materia de drogas.
- Atención especializada a las mujeres toxicómanas
- Fomentar la participación de las mujeres en programas de promoción de la salud.
- A nivel de Servicios Periféricos estimular la puesta en marcha de programas específicos de educación para la salud en mujeres privadas de libertad.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo del punto 15 de la estrategia del Plan, orientada a la reinserción social de las mujeres con problemas de drogas en el medio penitenciario.

En lo relativo a las medidas integradas en el Eje 7. Objetivo 7 (Tener en cuenta en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención las posibles formas de discriminación múltiple de las que pueden ser víctimas determinados colectivos de mujeres, y en relación con el ámbito de actuación de este programa. Las actividades más destacadas serían:

- A nivel de Servicios Centrales:
  - Continuar con la realización de acciones formativas dirigidas a la generalización de la implantación en todos los centros penitenciarios del Programa de intervención con mujeres privadas de libertad “Ser.Mujer.es”, cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las mujeres privadas de libertad ante situaciones de violencia y/o dependencia, y desarrollar programas de tratamiento penitenciario para mujeres víctimas de violencia de género.
  - Realizar acciones formativas, tanto para la población penitenciaria masculina como femenina, para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Centros Penitenciarios, así como realizar una formación específica sobre la intervención en situaciones de maltrato para los trabajadores que componen los equipos de tratamiento de los Centros.

- Cooperación con Organizaciones Sociales y Entidades Colaboradoras para impulsar los planes formativos y de inserción laboral de las mujeres reclusas, introduciendo la perspectiva de género en la política penitenciaria, integrando la variable sexo en la fase de recogida de datos estadísticos e incluyendo en los programas formativos del personal de la Administración Penitenciaria módulos sobre la igualdad de género y de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, que aborden estos contenidos desde el nuevo enfoque de perspectiva de género.
  - Elaboración y desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras, así como las correcciones disciplinarias, y mejoren también las relaciones familiares. Así como favorecer la reintegración social a través de la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social, promoviendo cursos de habilidades sociales que incidan en la mejora de sus habilidades de trato, en su presentación, aspecto físico, es decir, crear conciencia de género para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, el conocimiento y las creencias sobre sus derechos y capacidades.
  - Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos, realizando acuerdos/convenios con empresas u organismos públicos o privados, que posibiliten la continuidad de la actividad laboral tras la excarcelación, a través de iniciativas empresariales.
  - Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y discapacitadas, elaborando protocolos de atención específica y realizando programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
  - Confección de normas comunes de convivencia en las Unidades de Madres que faciliten el bienestar de los hijos menores que se encuentran con ellas durante el cumplimiento de su condena.
- A nivel de los Servicios Periféricos:
- 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, así mismo, 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”.

Las actuaciones descritas se completan con las siguientes actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito penitenciario y prevenir la violencia de género en ese ámbito.

- Cursos de igualdad en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.:
  - cursos dirigidos a mujeres reclusas
  - cursos dirigidos a hombres reclusos
  - cursos dirigidos a profesionales penitenciarios
- Cursos de Formación sobre el Programa de prevención de violencia de género para las mujeres en centros penitenciarios
  - Jornada de Evaluación del Programa Sermujer.es
- Acciones de igualdad en colaboración con el Instituto de la Mujer (2015-2016):
  - 5 Talleres Jurídicos cada en cinco Centros Penitenciarios
  - 4 talleres de sensibilización y formación en salud integral con mujeres reclusas madres.

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

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

Las mujeres representan el 7,9% de la población penitenciaria total internada en los centros penitenciarios dependientes de la Administración General del Estado.

La población reclusa por sexo en la Administración General del Estado a 18 de junio de 2015 se estructura en 51.891 hombres y 4.432 mujeres.

Si atendemos ahora a su situación procesal, observamos que de las 4.432 mujeres, 643 son preventivas (el 14,5%) y 3.789 son penadas (el 85,5%).

Respecto de sus grupos de edad quedan definidos así: grupo 18-20 años: 42 mujeres, grupo 21-25 años: 419 mujeres, grupo 26-30 años: 655 mujeres, grupo 31-40 años: 1.552 mujeres, grupo 41-60 años: 1643 mujeres y mas de 60 años: 121 mujeres. La edad media para las mujeres en la AGE. Es de 38,5 años y la moda es de 38 años.

Su clasificación en grados de tratamiento es la siguiente: Primer Grado: 68 internas, Segundo Grado: 2.468, Tercer Grado: 847 y Sin Clasificar: 406.

En cuanto a la tipología delictiva de las mujeres internadas en centros de la AGE, su distribución es la siguiente:

TIPO DE DELITO	MUJERES
Homicidios	305
Lesiones	189
Contra la Libertad	35
Contra la Libertad Sexual	65
Contra el patrimonio	1364
Contra la Salud Pública	1791
Contra el Orden Público	169
Otros delitos	514
<b>Total</b>	<b>4.432</b>

Finalmente, si atendemos a la variable nacionalidad, observamos que 3.169 mujeres son españolas (el 71,5%) y 1263 son extranjeras (el 28,5%). Destacando del total de las extranjeras y según sus nacionalidades las internas procedentes de Colombia (17,8%), Rumania (11,2%) y Marruecos (8,2%).

La tipología delictiva es menos severa que en los hombres, eso es son porcentualmente menos proclives a la comisión de delitos graves. En relación con el tipo de delitos, las mujeres presentan un marcado predominio de los delitos contra la salud pública (40,4%) esencialmente por relación con drogas, y de carácter socioeconómico (30,78%). Por ello es de primordial importancia la intervención en programas de tratamiento relacionados con drogas.

Según el último estudio realizado en 2011 con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (2ª "Encuesta sobre Salud y Consumo de Drogas a los Internados en Instituciones Penitenciarias (ESDIP), 2011"), el consumo de drogas afecta a una mayoría de las personas que ingresan en prisión.

El 76% de los hombres y el 71,1% de las mujeres estaban consumiendo drogas en el momento del ingreso en prisión. Según sustancia principal de consumo:

- El 36,4% de los hombres y el 32,6% de las mujeres eran consumidoras al ingreso en prisión de cocaína sola (cocaína en polvo o cocaína base), de mezcla de heroína y cocaína, o de heroína sola. Estas personas consumían también otras sustancias, de forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).
- El 25,9% de los hombres y el 27,2% de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal
- El 13,7% de los hombres y el 11,3% de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 20% de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 7,2% en metadona y el 12,8% en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,2%) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 96,3%).

En base a estos datos se pretende poner prioridad en los programas de promoción de la salud y el fomento de la incorporación de las mujeres en los programas penitenciarios de tratamiento de drogodependencias, y que estos se desarrollen desde una perspectiva de género.

#### Previsión de resultados.

La implantación de este Programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.
- Disminución de la discriminación por género en las actuaciones para promoción de la salud de las mujeres en el medio penitenciario.
- Incrementar la oferta de programas en materia de drogodependencias.



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

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



**PROGRAMA 261N:** Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y y acceso a vivienda.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es desarrollar la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, a través de planes plurianuales de vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y, en su caso, entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado de arrendamientos, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos sectores que realmente las precisan, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes

#### Identificación de actuaciones previstas

- Facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para el alquiler y la rehabilitación de viviendas, y el mantenimiento de subsidiación de préstamos convenidos para la compra de vivienda.
- Acotar las ayudas a los fines que se consideren prioritarios y de imprescindible atención, incentivando al sector privado para que en términos de sostenibilidad y competitividad, y con soluciones y líneas de ayuda innovadoras, puedan reactivar el sector de la construcción a través de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas y contribuir a la creación de un mercado de alquiler más amplio.
- Fomentar el alquiler frente a la propiedad impulsando un cambio de modelo que equilibre ambas formas de acceso a la vivienda y que, a su vez, propicie la movilidad que reclama la necesaria reactivación del mercado laboral.

- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.
- Las ayudas al alquiler se han diseñado para que sean más equitativas y lleguen a quienes realmente las precisan, sin excluir a priori por su edad u otra circunstancia a nadie que 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 2016 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de esos objetivos, seguirán contemplando la especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y a familias numerosas. Asimismo, respetarán el principio de igualdad de trato y no discriminación a las personas de otros colectivos raciales y étnicos (las mujeres de este tipo de colectivos son un grupo especialmente vulnerable porque mayoritariamente están influenciadas por el contexto sociocultural de sus países de origen con roles muy marcados por su dependencia del varón).

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

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

Existen determinados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres al frente de una familia monoparental, u otros colectivos raciales o étnicos. Sin embargo, al no disponer de estadísticas desagregadas por sexo en cuanto a las ayudas adjudicadas, no es posible realizar un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos objetivos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden potenciarse y tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

Si bien, puede servir de orientación el dato de que en el caso de la Renta Básica, el 57% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

#### Previsión de resultados

El carácter preferente de las víctimas de violencia de género determina que las ayudas que se financian en este programa, tengan impacto de género positivo en la disminución de las brechas de género, si bien no está cuantificado.

**PROGRAMA 451N:** Dirección y Servicios Generales de Fomento.

**CENTRO GESTOR:** Inspección General de Fomento.

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

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial. Es en este paquete de actuaciones en el que más claramente se centran las susceptibles de análisis bajo la perspectiva de género puesto que incluyen la formación de personal y las ayudas sociales.
- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.
- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios y usuarias, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	<b>46</b>	Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado
Eje 7/ Objetivo 2	<b>203</b>	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.
Eje 7/ Objetivo 2	<b>208</b>	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

### Identificación de 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 adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.
- 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 o preferencia de mujeres que se reincorporan tras 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.
- Apoyo a la conciliación a través de Ayudas sociales para cuidado de hijas e hijos menores de 3 años de trabajadores/as del Departamento.
- Apoyo a la conciliación a través de ayudas para compensar los gastos por actividades realizadas durante el período de vacaciones para hijos/as de 3-12 años de trabajadores/as del Departamento.
- Subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, 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 2015 y pueden servir para tener una idea de la situación actual:

- Celebración de una jornada de 15 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, en modalidad online.
- En los cursos que, con base en las ofertas de empleo público de años anteriores, se realizan en modalidad online para la preparación de los empleados públicos del Ministerio de Fomento de cara a los diversos procesos de promoción interna, se contempla la realización de un módulo sobre igualdad de género (Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Políticas contra la Violencia de Género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Discapacidad y Dependencia).

En relación con los datos del profesorado que imparte los cursos de formación se buscará recuperar la paridad. Los datos de los cursos celebrados en el primer semestre de 2015 son de un 73,10 % hombres y un 26,90 % mujeres.

En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 34%.

### Previsión de resultados

Si bien resulta difícil cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, pero su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

**PROGRAMA 467G:** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información.  
**CENTRO GESTOR:** Inspección General de Fomento.

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

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información poniendo la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas.
- La implantación de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas.
- La puesta a disposición de herramientas electrónicas y los trámites con los ciudadanos en la Sede Electrónica de Fomento.
- La potenciación del portal de Fomento como vehículo de comunicación con la sociedad, ciudadanos y empresas.
- El desarrollo de aplicaciones de publicación de información geográfica.

En el marco de aplicación interna, se continúa en la línea marcada por el “Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética” y la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, con especial mención al mantenimiento de un área de igualdad, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- 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.
- 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 2014 en España, el 76,2% de la población de 16 a 74 años ha utilizado Internet en los últimos tres meses (un 77,9% de hombres y un 74,5% de mujeres). Por primera vez a nivel nacional, el porcentaje de usuarios de Internet (en los últimos tres meses) supera a los usuarios de ordenador (en el mismo periodo). Los usuarios de Internet se han elevado en los últimos años y el valor de la brecha de género ha pasado de 5,4 puntos en el año 2011 a 3,4 puntos en el año 2014.

El uso de Internet es una práctica mayoritaria en los menores de 10 a 15 años, con un 92,3% en los niños y un 91,6% en las niñas.

Los jóvenes de 16 a 24 años son los que más utilizan Internet (un 99,2% para los hombres y un 97,5% para las mujeres). Al aumentar la edad descende el uso de Internet en hombres y mujeres, siendo el porcentaje más bajo en el grupo de edad de 65 a 74 años (un 31,5% para los hombres y un 21,5% para las mujeres).

Los valores más altos de la brecha de género en el año 2014 en España, corresponden a edades avanzadas, con 9,3 puntos en el grupo de edad de 55 a 64 años y 10,0 puntos en el grupo de 65 a 74 años.

Comparando con datos de la UE-28, el valor de la brecha de género es de 4 puntos tanto en España como en la UE-28. Los valores más altos de la brecha de género en el año 2014 corresponden a Austria, Portugal e Italia (con 8 puntos porcentuales).

Aunque los datos son alentadores sigue existiendo una brecha digital de género debido, en gran parte, a la existencia de otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías. Por ejemplo, el disponer de menos tiempo por la doble jornada, las tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños que se establecen en la escuela primaria y en el hogar, con juegos de ordenador para varones dirigidos a explorar el mundo y a niñas para cuidar de los demás, o los estereotipos de los medios de comunicación contribuyen a mantener la idea de que las mujeres son poco hábiles con la tecnología.

En cuanto al uso por parte de las mujeres de las redes sociales, en contra de lo que ocurre con la utilización general de Internet, los datos resultan más positivos, rozándose en España la paridad incluso dándose en los sectores más jóvenes una ligera mayoría de mujeres.

### Previsión de resultados

Resulta difícil cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una gestión del tiempo libre más eficaz, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

**PROGRAMA 495A:** Desarrollo y aplicación de la información geográfica española.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Geográfico Nacional y Centro Nacional de Información Geográfica.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- Plan de I+D+i en ciencias de la Tierra y el espacio y de vigilancia y alerta sísmica y volcánica.
- Producción, actualización y mejora de la información geográfica y la cartografía oficial.
- Gestión de la infraestructura de Información Geográfica de España, asegurando la normalización y difusión de la Información Geográfica oficial y los servicios basados en ella.
- Coordinación de la actuación pública en el ámbito de la información geográfica a través de los mecanismos previstos en el Consejo Superior Geográfico y el Sistema Geográfico Nacional.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.

#### Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
  - Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.

- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+i.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacan las medidas en materia de igualdad consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Reconocer expresamente a las becarias el derecho a interrumpir las actividades de formación o investigación a que se encuentran comprometidas por razón de maternidad, sin que ello suponga menoscabo alguno de su derecho a continuar percibiendo el importe de la beca que le fue concedida.
- A partir de 2014, los becarios y las becarias tienen derecho también al permiso de lactancia en las mismas condiciones que las reconocidas para las y los empleados públicos.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

El Instituto Geográfico Nacional y el Centro Nacional de Información Geográfica para la realización de las funciones que tiene asignadas, no tiene atribuido el objetivo específico de la consecución de la igualdad de género, pero en la medida en que el mismo tiene un carácter profundamente transversa, está presente en el desarrollo de tales funciones y actividades que se desempeñan para el cumplimiento de sus fines.

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

<b>BECAS ADJUDICADAS A TITULADOS SUPERIORES</b>		
<b>Año convocatoria</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2007	3	7
2009	6	11
2011	9	11

Actualmente permanecen vigentes 14 becas de la convocatoria de 2011 que corresponden a 7 mujeres y 7 hombres. En 2015 se ha iniciado una nueva convocatoria con 14 becas. En la segunda fase del proceso de selección hay 22

mujeres y 27 hombres. Se tiene previsto iniciar un nuevo procedimiento de selección de becarias y becarios en concurrencia competitiva para iniciar su formación en 2016. El número de becas estará en función de las disponibilidades presupuestarias..

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales y de informática, se mantiene la tendencia del aumento de mujeres, tanto en las solicitudes como en la asistencia.

En los últimos doce meses, tanto el IGN como el CNIG han participado en foros nacionales e internacionales a los que asiste personal altamente cualificado, presentando ponencias y trabajos realizados en las áreas de Cartografía, Astronomía, Geodesia y Vulcanología. La distribución en dicho período ha sido la siguiente:

EVENTOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
19	32	6	38	84,21	15,78

En relación con la contratación pública, se llevan a cabo actuaciones con el objetivo de reducir el impacto de género y fomentar las políticas de igualdad. Se da debido cumplimiento a lo previsto en el artículo 60.1, apartado c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, la prohibición de contratar con personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se establecen, condiciones especiales de preferencia cuando, en caso de igualdad, se acredite que la empresa licitadora aplica medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de las que anualmente se determinan en Consejo de Ministros, en desarrollo del art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Previsión de resultados

Con este programa se pretende lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos del conocimiento y en la toma de decisiones. Así mismo se busca eliminar los sesgos de género en la producción científica.

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

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



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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG del Instituto de Patrimonio Cultural de España).

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), Subdirección General adscrita a la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, tiene encomendadas diversas funciones en el exterior, en relación con el Patrimonio Cultural, tales como la conservación y restauración de bienes culturales del Estado en el exterior; la prestación de asistencia técnica e intercambio de experiencias en materia de conservación y restauración con otras instituciones especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial, con las de Iberoamérica, Filipinas y Países Árabes; la promoción de la investigación arqueológica en el exterior por parte de equipos de investigadores de la Secretaría de Estado de Cultura, de las universidades españolas y del Centro de Investigación, y la participación en los trabajos de las organizaciones internacionales especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural.

EL IPCE incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia que tienen lugar en el extranjero.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivos 5 y 6	157	Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los

artículos 26, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

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

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

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior y de los art. 53 y 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

Respecto de la participación en organismos e instituciones internacionales, cabe señalar que a las correspondientes reuniones asiste personal del IPCE, seleccionado en atención al contenido funcional de su puesto de trabajo, quedando garantizada la presencia femenina, dada la propia dotación del centro gestor.

#### Previsión de resultados

A lo largo de 2015 está previsto mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todas las funciones de ámbito internacional del IPCE.

Este programa presupuestario puede generar actuaciones con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se prevé a través del mismo:

- Incrementar la participación femenina en las actividades descritas.
- Por lo que se refiere a las acciones de formación, se prevé configurarlas como un instrumento para la difusión en otros países de la perspectiva de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, a través del carácter igualitario de las convocatorias públicas de formación o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.
- En cuanto a las actividades de investigación, se pretende garantizar una representación paritaria en sus órganos de evaluación y seguimiento.
- Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas.

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

- Realización de giras por el extranjero y coproducciones internacionales de las producciones de los siguientes centros artísticos del INAEM:
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico
  - Centro Dramático Nacional
  - Ballet Nacional de España
  - Compañía Nacional de Danza
  - Teatro de la Zarzuela
  - Orquesta y Coro Nacionales de España
  - Joven Orquesta Nacional de España
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por el extranjero y colaboración con festivales internacionales.
- Participación en organizaciones multilaterales (Iberescena, Iberorquestas, Joven Orquesta de la Unión Europea, etc.).
- Participación en ferias, congresos y jornadas internacionales dedicadas a las artes escénicas y musicales.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma

##### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades:
  - Giras y producciones teatrales en el extranjero
  - Giras circenses por el extranjero

- Giras musicales por el extranjero
- Giras coreográficas por el extranjero
- IBERESCENA: Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través de las convocatorias del programa IBERESCENA.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: En 2014 se concedieron 36 ayudas a personas físicas de las cuales 16 (44%) eran mujeres
- IBERESCENA (convocatoria 2014-2015):
  - De las 23 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 10 correspondieron a mujeres (43,48 %).
  - De las 20 ayudas concedidas en la modalidad de coproducción de espectáculos de teatro y danza iberoamericanos, 2 correspondieron a mujeres (10 %).
  - En la modalidad de festivales y redes, recibió ayuda María Alejandra Villani (por Magdalenas Puerto Madryn), para la organización en Argentina del “II Festival de Ma(g)dalena Internacional.
- Previsión de resultados
- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: alcanzar el 50 % de ayudas concedidas a mujeres del total de ayudas a personas físicas.
- IBERESCENA: Incrementar hasta el 40 % el porcentaje de ayudas concedidas a mujeres en la modalidad de coproducción.

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

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de actuación del Consejo Superior de Deportes a través de este programa, son tres:

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Apoyar la actividad federativa exterior.

- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales.

La finalidad que se persigue es promocionar la participación de equipos deportivos nacionales en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados, así como tener representantes activos/as en diversos organismos deportivos internacionales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 2	137	Apoyo específico a proyectos de Federaciones que fomenten la participación y obtención por parte de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos
	138	Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas
Eje 6/ Objetivo 6	167	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales

### Identificación de actuaciones previstas

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Facilitar la participación de equipos deportivos nacionales escolares y universitarios en competiciones de carácter internacional. Con este programa se gestiona la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF) y la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU), entidades de las que España es miembro a través del CSD.
- Se prevé participar en las siguientes competiciones:
  - Deporte Escolar. Campeonatos del Mundo ISF de Bádminton, Campo a Través y Voleibol.
  - Deporte Universitario. Campeonato del Mundo universitario de Balonmano.

- 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 2016 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.

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

*Deporte escolar internacional. Situación de partida en 2014:*

- Participación deportistas: 27 chicos / 32 chicas (45,8 %-54,2 %).
- Participación cuerpo técnico: 13 varones / 1 mujer (92,9 %-7,1 %).
- Situación de partida en 2015:
- Participación deportistas: 20 chicos / 26 chicas (43,5 %-56,5 %).
- Participación cuerpo técnico: 9 varones / 2 mujeres (81,8 %-18,2 %).

*Deporte universitario internacional. Situación de partida en 2014:*

- Participación deportistas y cuerpo técnico: 82 varones / 51 mujeres (61 %-39 %).
- Situación de partida en 2015 (datos provisionales):
- Participación deportistas: 54 varones / 50 mujeres (51,9 %-48,1 %).
- Participación cuerpo técnico: 14 varones / 12 mujeres (53,8 %-46,2 %).

#### Previsión de resultados

*Deporte escolar internacional 2016:*

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas cercanos el 50 % (dependerá de modalidades deportivas convocadas).
- Promocionar la participación femenina en el cuerpo técnico buscando el 40 %.

*Deporte universitario internacional 2016:*

- Participaciones deportistas: 50 % deportistas femeninas.
- Participación cuerpo técnico: 50 % de mujeres.

**PROGRAMA 321M:** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos, atención al ciudadano, etc.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivos 1 y 5	1	Reforzar la Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las convocatorias y procedimientos selectivos de acceso al Departamento
	27 y 29	Promover la igualdad de trato y oportunidades dirigidas al personal del Departamento, mediante acciones de sensibilización, formación, información y prevención
Eje 2/ Objetivo 2	No corresponde con una medida exacta	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal del Ministerio a través de la aplicación del Calendario Laboral y el mantenimiento de las ayudas de conciliación incluidas en el Plan de Acción Social
Eje 3/ Objetivos 1 y 2	67 y 68	Promover acciones de prevención de la violencia de género mediante acciones formativas y de

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		sensibilización (medidas 67 y 68)
	73	Personalizar la atención a las víctimas de violencia de género a través del mantenimiento de las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género incluidas en el Plan de Acción Social
Eje 6/ Objetivos 1, 3 y 4	129	Promocionar la salud laboral y acciones de prevención de los riesgos laborales de las mujeres empleadas en el Ministerio  Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres  Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)
Eje 7/ Objetivo 3	208 y 209	Mantener y fomentar las acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género en el Plan de Formación del Ministerio

#### Identificación de actuaciones previstas

Desde el ámbito de la **Subsecretaría**, y por lo que respecta a la **Subdirección General de Personal**, este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

#### *Pruebas selectivas*

Las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen, conforme al artículo 55 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se intenta la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### *Concursos de méritos*

En los concursos de méritos de personal funcionario que convoca el Ministerio se incluye:

- La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones públicas.
- La valoración de méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según lo previsto en el Real Decreto 255/2006, de 3 marzo.
- La composición de la Comisión de Valoración debe ajustarse al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el segundo párrafo del art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo.

### *Formación*

En el Plan de Formación del Departamento para 2016 se pretende mantener la inclusión de distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita). Asimismo se pretende impartir jornadas sobre prevención de la violencia de género, del acoso laboral y acoso sexual.

### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Semestralmente el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia para su remisión a la Dirección General de la Función Pública. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y la igualdad de género y de oportunidades son unos de los principios rectores del Calendario Laboral del Ministerio, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público.

### *Acción Social*

En el Plan de Acción Social de 2016 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 2016 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

### *Actuaciones Diálogo Social*

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la

aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

#### *Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas*

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

#### *Contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas*

En los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas que realiza la Subdirección General de Personal, se especifica que, en la ejecución de las correspondientes prestaciones, deberá ser considerado el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### *Lenguaje administrativo no sexista*

Conforme se establece en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Subdirección General de Personal fomenta, en los documentos que elabora, el uso del lenguaje no sexista administrativo (convocatorias de los Planes de acción social y formación, Calendario Laboral, etc.).

#### *Colaboración con la Unidad de Igualdad de Género*

La Subdirección General de Personal colabora con la Unidad de Igualdad de Género en todas las actuaciones transversales que afectan a las empleadas y los empleados públicos.

Asimismo, dentro del ámbito de la Subsecretaría, **la Unidad de Igualdad de Género del Departamento**, tiene el mandato de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ejerciendo las funciones atribuidas en el art. 77 de la LOIEMH:

- La elaboración de estudios e informes técnicos en materia de políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento y apoyo técnico a las distintas unidades del Ministerio para que, en su ámbito de actuación, adopten medidas que garanticen la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- La coordinación de las actuaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en materia de igualdad de género.
- La cooperación con otras Administraciones y entidades para fomentar la igualdad plena entre mujeres y hombres en Educación.

Por otra parte, la LOIEMH establece en el Art.15 que las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la definición y presupuestación de las políticas públicas. En este sentido, la correspondiente a la competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

Dentro del ámbito de gestión de la **Subdirección General de Publicaciones y Documentación** se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde este programa:

- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales.
- Elaboración de estadísticas y estudios, revisando las estadísticas que se elaboran en la Secretaría General Técnica para asegurar la inclusión sistemática de la variable del sexo en las mismas.
- Publicaciones: promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres en las ediciones y publicaciones del Departamento.

Finalmente, hay que destacar que tanto las actuaciones de la **Secretaría General Técnica** como de la **Oficina de Atención al Ciudadano (OAC)** se realizan desde el respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el área de Publicaciones, hay que destacar que, desde el año 2001, se edita la Colección Mujeres en la Educación que cuenta con doce números en los que se hace referencia específica al necesario análisis de la incidencia de los servicios de orientación educativa en la prevención de la violencia, la importancia de conocer y difundir los datos sobre la presencia de las mujeres en la educación y el hecho de que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento que favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

En cuanto a la Biblioteca del Departamento, existe un punto de acceso directo desde la página principal de la Web denominado “Obras de Interés”, dentro del cual, como uno de los temas destacados, se encuentra la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre igualdad de género es de 250.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

En las encuestas de satisfacción del usuario de los servicios de atención al ciudadano que lleva a cabo periódicamente en la Oficina de Atención al Ciudadano, se cuenta con la oportuna desagregación de los datos por sexo. En relación con la participación ciudadana en la cuenta de Facebook del Departamento se observa que el porcentaje de mujeres que acceden es el doble que el de hombres en los grupos de edad de 18 a 44 años.

#### Previsión de resultados

El conjunto de las actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes públicos previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, se prevé el impulso y la mejora en materia de estadística, ya que la desagregación por sexo de las estadísticas constituye un instrumento fundamental para obtener un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos aspectos susceptibles de mejora, y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

En lo que se refiere a las tareas propias de la Oficina de Atención al Ciudadano, se prevé continuar con las actuaciones en su relación con los ciudadanos con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, de igualdad de trato y no discriminación, y continuar supervisando el cumplimiento de estos principios mediante los medios disponibles: quejas y sugerencias, encuestas de satisfacción, análisis de la participación en redes sociales, etc.

**PROGRAMA 321M:** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

Entre los objetivos y funciones de este programa de gasto se encuentran los relacionados con la coordinación de las actuaciones del departamento en materia de igualdad de género y la elaboración de estudios e informe técnicos, así como el asesoramiento y apoyo técnico a las unidades del departamento en dicha materia.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres, el género (congresos, seminarios, jornadas)
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato WEB, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	53	Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales.
Eje 7/ Objetivo 5	213	Articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente período y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en este Plan.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Celebración de Jornadas de difusión y sensibilización en relación con las actuaciones que se están llevando en el MECD y en otros ministerios en materia de igualdad de oportunidades.
- Mantenimiento y actualización de la web y del espacio de igualdad en la intranet sobre igualdad de oportunidades para visibilizar las actuaciones del MECD así como actualización y difusión de los folletos de la Unidad de Igualdad.
- Elaboración y difusión de un folleto informativo con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Celebración de un curso sobre políticas de igualdad destinado al personal del MECD con contenidos específicos sobre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades así como realización de otras actividades formativas para sensibilizar sobre igualdad de género (en colaboración con la SG de Personal)
- Mantenimiento del Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD dirigido a favorecer marcos de colaboración institucional para promover e impulsar las políticas de igualdad. Elaboración conjunta del Plan de Igualdad del MECD.
- Creación y consolidación de mecanismos ágiles de colaboración para la elaboración de informes periódicos sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas promovidas por el MECD así como en los presupuestos. Mantenimiento de estos mecanismos para todas las necesidades existentes en materia de planes estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades.

- Elaboración de un estudio con datos estadísticos del MECD para desagregar la variable sexo en los ámbitos competenciales del departamento (educación, cultura y deporte).

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- **Necesidad de mejorar la difusión y visibilidad** del trabajo de la UIG, poniendo en relación y en valor el conjunto de actuaciones que se realizan dentro del MECD. En este sentido se valora la necesidad de crear una sección novedosa y atractiva en la **web del MECD**.
- **Necesidad de mejorar la coordinación y comunicación institucional** para impulsar y mejorar las acciones relacionadas con la Igualdad de Género. Es preciso mantener una visión de conjunto del Departamento, comunicación entre las Unidades implicadas y la UIG, y mecanismos ágiles de recogida de información e interlocución de cara al suministro de información como Departamento a demandas externas.
- **Falta de sistematización, difusión y rentabilización de los programas y acciones** que se realizan dentro del MECD en torno a la Igualdad. Se trata de un ámbito con un largo recorrido y actualmente existe un amplio abanico de recursos, premios, programas y materiales que no son en ocasiones lo suficientemente conocidos, ni se interrelacionan. Se echa en falta la existencia de catálogos de actuaciones actualizados.
- **Necesidad de sensibilizar, formar e informar** al personal del Departamento en particular y a la sociedad en general, desde los distintos ámbitos de competencia del MECD.
- **Necesidad de generar conocimiento para avanzar en el diagnóstico de la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del Departamento.**

#### Previsión de resultados

- Mejora de la coordinación y la comunicación con las diferentes unidades departamentales mediante el Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD.
- Difusión de las actuaciones y los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas del MECD a través de la web. Difundir en boletín de la UIG para lograr que un mayor número de personas visite la web de igualdad.
- Sensibilización del personal del Departamento en materia de igualdad mediante las acciones de formación prevista. Se prevé por medio del diseño de actividades formativas más atractivas que más personas participen en las actividades formativas de igualdad.
- Ofrecer al personal gestor competente datos actualizados sobre la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del departamento para favorecer el diseño de actuaciones.

**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 la enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas de los servicios centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como las concertadas mediante convenios específicos de cooperación con universidades y otras entidades e instituciones y las incluidas en las convocatorias de ayudas económicas a instituciones sin ánimo de lucro y al profesorado.

El órgano gestor de este programa presupuestario es el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), dependiente de la DG de Evaluación y Cooperación Territorial.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1 y 3	103	Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género
	114	Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua de profesorado de todas las etapas educativas (Objetivo 5.3

#### Identificación de actuaciones previstas

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEF (Art. 6.1, párrafos r), s), t) y u) del RD

257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), las siguientes funciones:

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.
- La elaboración y difusión de materiales en soporte digital y audiovisual de todas las áreas de conocimiento, con el fin de que las tecnologías de la información y la

comunicación sean un instrumento ordinario de trabajo en el aula para el profesorado de las distintas etapas educativas.

- La realización de programas de formación específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el ámbito de la aplicación en el aula de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- El mantenimiento del Portal de recursos educativos del Departamento y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

Entre estas actuaciones genéricas cabe destacar el curso “Coeducación: dos sexos en un solo mundo” para promover la reflexión del personal docente sobre su propia práctica educativa de cara a prevenir la desigualdad, la violencia y los estereotipos.

### **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 en el reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. Asimismo, también se facilita la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y se propicia desde la administración la superación del lenguaje androcéntrico.

Datos de alumnos de los cursos de formación permanente del profesorado en red distribuidos por género:

1ª EDICIÓN CURSOS DE 2015	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Inscritos	1166	1898	3064
Certifican	810	1376	2186

Datos del Curso: Coeducación dos sexos en un solo mundo que ofrece el INTEF en colaboración con el Instituto de la mujer:

OFERTADAS	CONCEDIDAS	HOMBRES	MUJERES	CERTIFICAN	HOMBRES	MUJERES
80	44	11	33	33	7	26

**PROGRAMA 322B:** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (SG Orientación y Formación Profesional).

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- La ordenación académica básica de las enseñanzas de formación profesional en el sistema educativo y el establecimiento de los títulos de formación profesional para su adaptación a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación. En el curso académico 2014/2015 estas actividades se han visto incrementadas con la implantación del primer curso del nuevo nivel educativo de Formación Profesional Básica, establecido en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Para el curso académico 2015/2016 se completará el proceso con la implantación del segundo curso.
- El diseño y elaboración de cursos de especialización en Formación Profesional para ciudadanos que ya ostenten un título de Formación Profesional del Sistema Educativo.
- La elaboración de los currículos correspondientes a los títulos de Formación Profesional aplicables al ámbito de gestión del Ministerio.

- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español, realizando la gestión de estos expedientes atendiendo a la regulación propia y a lo establecido en la Ley 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 acciones específicas destinadas a incentivar el desarrollo proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley Orgánica 8/2013, para la mejora de la calidad educativa.
- La implementación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las experiencia laboral, y vías no formales de formación, a que hace referencia el Real Decreto 1224/2009, incluyendo la formación de personas orientadoras, evaluadoras y asesoras.
- El incentivo al desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo.
- La elaboración y mantenimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conforma el conjunto de estándares ocupacionales que sirven como referente para el diseño de las ofertas formativas correspondientes a los Títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo, y a los Certificados de Profesionalidad del ámbito laboral, así como en el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral descrito en el punto anterior.

- La elaboración de los instrumentos de apoyo necesarios para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 5/ Objetivo 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	119	Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

### Identificación de actuaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, y a los cursos de especialización, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

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

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

Periódicamente se analiza el número de alumnas y alumnos matriculados en cada ciclo formativo por sexo y edad, valorándose los cambios de tendencia a lo largo de los últimos años. Estos datos son tenidos en cuenta, tanto en la redacción de las normas, como en las acciones de información, promoción y orientación, con el fin de evitar los posibles impedimentos, tanto para hombres como para mujeres, para el acceso a cualquiera de los perfiles profesionales asociados a todos y cada uno de los títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Mensualmente se analizan los resultados de inserción laboral de las alumnas y alumnos de Formación Profesional, así como los datos relativos a la dinámica del mercado laboral en términos de personas en búsqueda de empleo por sexo, edad y nivel de estudios, y personas registradas como paradas, en los mismos términos de desagregación descritos. Estos análisis sirven como referente permanente en los procesos de revisión, actualización y nueva elaboración de los Reales Decretos reguladores de las enseñanzas conducentes a títulos de Formación Profesional.

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades

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

Incluye este programa las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con las funciones que se establecen en Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En concreto, la Secretaría General de Universidades, tiene como función contribuir al crecimiento, progreso y desarrollo de España, para lo que promoverá universidades competitivas, con una gradual implantación en el ámbito internacional, comprometidas su agregación con otros agentes y actores públicos y privados que operan en la sociedad del conocimiento, capaces de atraer y retener el talento, con un alto nivel de empleabilidad de los egresados y comprometidas con el desarrollo económico. Entre sus actuaciones se pueden destacar:

- El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) se desarrolla desde la Secretaría General de Universidades en coordinación con las Comunidades Autónomas y las Universidades. Es ya un sistema consolidado que aúna recursos de todas las instituciones que configuran el Sistema Universitario Español y permite disponer de información homogénea, comparable y de calidad garantizando la comparabilidad de las universidades españolas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Este sistema de información es indispensable para que tanto las administraciones educativas como los estudiantes y sus familias puedan realizar una adecuada toma de decisiones basada en datos contrastados, reales y veraces.
- Programa de Iniciativa Emprendedora para el impulso del espíritu emprendedor en las universidades (desarrollado en colaboración con Secretaría General de Industria y de la PYME)

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

Los datos proporcionados por los diferentes agentes están desagregados por sexo, por lo que se dispone de datos sobre personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantes matriculados, egresados de cada ciclo, tasas de abandono, éxito, tasas de ocupación, etc., todos ellos segregados por sexo.

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde diferentes instituciones.
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato web que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

#### Identificación de actuaciones previstas

El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) pretender proporcionar información veraz y actualizada sobre el Sistema Universitario Español con el fin de ayudar en el análisis de problemas del mismo y facilitar la búsqueda de soluciones.

El Programa de Iniciativa Emprendedora tiene como objetivo mostrar a los alumnos universitarios la creación de una empresa como una alternativa atractiva frente al empleo por cuenta ajena, donde puedan desarrollar su potencial creativo e innovador, a la vez que les dota de las herramientas necesarias para estudiar la viabilidad de una idea de negocio. Consiste en un curso que imparten profesores de la Escuela de Organización Industrial en las universidades españolas que lo soliciten. Está dirigido a alumnos de grado, máster, doctorado y egresados de las universidades en situación de desempleo.

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

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

Anteriormente a la existencia del SIIU, los datos del sistema universitario español se encontraban dispersos en las diferentes administraciones. Actualmente, los datos están recogidos para poder ser analizados en su conjunto y por grupos. Y permiten que la información recogida esté a disposición de todos los ciudadanos en las publicaciones periódicas realizadas por el Ministerio de Educación y en la página web del mismo.

Con respecto al programa de iniciativa emprendedora, se espera recoger los datos de los estudiantes desagregados por sexos, así como de los resultados del programa: creación de empresas, etc.

#### Previsión de resultados

El SIIU seguirá integrando los datos proporcionados por las universidades y CCAA e ampliando los datos que se consideren interesantes para los ciudadanos. Por ejemplo, el próximo otoño está previsto publicar un mapa de empleabilidad de las diferentes titulaciones universitarias con el fin de que los estudiantes puedan elegir adecuadamente sus estudios universitarios.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes.html>

Asimismo, se dispone de un portal llamado QEDU: qué estudiar y dónde en la universidad

(<https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo.jsessionid=36192788FF18FC553BAC690D7D95B4A6>), el cual permite a los estudiantes buscar titulaciones y conocer la tasa probable de éxito en unos determinados estudios dependiendo de su sexo y su nota media.

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades. ANECA

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

ANECA desarrolla diferentes programas para llevar a cabo su actividad (evaluación, certificación y acreditación), con el fin de integrar nuestro sistema en el Espacio Europeo de Educación Superior, entre los que destacan:

Programas de evaluación de enseñanzas e instituciones universitarias.

Programas de evaluación del profesorado:

- Para la contratación (PEP): evalúa la actividad docentes e investigadora y la formación académica de los solicitantes para el acceso a las figuras de profesor universitario contratado (profesor contratado doctor, profesor ayudante doctor y profesor de universidad privada) establecidas en la LOMLOU.
- Acreditación Nacional (ACADEMIA): evalúa el perfil de los solicitantes para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios (Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad).
- Se han identificado los objetivos estratégicos asociados a los ejes, para ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: Empleo y lucha contra la brecha salarial, y conciliación y corresponsabilidad. También se ha considerado relevante para la igualdad de oportunidades: Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo: Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas: seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Combatir la brecha salarial de género. Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de ANECA.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección de vocales de las Comisiones de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el desarrollo de la actividad y acreditaciones de las Comisiones de ANECA.

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

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

ANECA aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, esto ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Total plantilla: 62, 8 % mujeres y 37,2 % hombres
- Directivos: 33,3 % mujeres y 66,6 % hombres
- Jefes de unidad: 40 % mujeres y 60 % hombres
- Respecto a las nuevas incorporaciones realizadas durante el 2014, la distribución por sexos es:
- Candidatos seleccionados en 2014: 1 candidato seleccionado (16,7 %)
- Candidatas seleccionadas en 2014: 5 candidatas seleccionadas (83,3 %)

En la actualidad se aplican indiscriminadamente las mismas tablas salariales publicadas en la intranet según categoría profesional, sin discriminación de género.

ANECA cuenta desde el año 2005 con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, entre las que destaca que los trabajadores de ANECA (sin distinción de género) puedan realizar su jornada laboral, en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de trabajadores que han disfrutado de la medida de conciliación: 100 % de las que han estado incluidas en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Porcentaje de trabajadores que han disfrutado de la medida de conciliación: 100 % de los que han estado incluidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Número de trabajadoras/es que han disfrutado de la medida de conciliación: 25 personas (32 % de la plantilla)

Respecto a la situación actual en la selección de vocales la situación actual es que existe equilibrio entre ambos géneros:

<b>PROGRAMA ACADEMIA. VOCALES COMISIONES DE ACREDITACIÓN</b>		
<b>COMISIÓN</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Disposiciones Adicionales 1 y 3	11	9
CU-Arte y Humanidades	6	12
CU-Ciencias Sociales y Jurídicas	6	14
CU-Ciencias	11	9
CU-Salud	9	9
CU-Ingeniería y Arquitectura	11	9
TU-Arte y Humanidades	12	6
TU-Ciencias Sociales y Jurídicas	11	13

<b>PROGRAMA ACADEMIA. VOCALES COMISIONES DE ACREDITACIÓN</b>		
<b>COMISIÓN</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
TU-Ciencias	13	7
TU-Salud	6	12
TU-Ingeniería y Arquitectura	8	12
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>112</b>
<b>Porcentajes</b>	<b>48 %</b>	<b>52 %</b>

En cuanto a los resultados de la actividad de ANECA respecto a la evaluación de solicitudes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, a pesar de haber mayor número de solicitudes de hombres, el porcentaje de solicitudes evaluadas positivamente es similar en ambos géneros.

<b>PROGRAMA ACADEMIA RESULTADOS POR COMISIÓN Y GÉNERO</b>						
<b>Comisión</b>	<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>		
	<b>Total</b>	<b>Positivos</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>Positivos</b>	<b>%</b>
CU-Arte y Humanidades	607	426	70	1011	727	72
CU-Ciencias Sociales y Jurídicas	921	538	58	1627	1003	62
CU-Ciencias	934	725	78	1831	1405	77
CU-Salud	529	398	75	1076	782	73
CU-Ingeniería y Arquitectura	452	320	71	1699	1152	68
TU-Arte y Humanidades	1222	833	68	1156	822	71
TU-Ciencias Sociales y Jurídicas	2269	1319	58	2096	1272	61
TU-Ciencias	1242	939	76	1724	1335	77
TU-Salud	1021	568	56	1729	986	57
TU-Ingeniería y Arquitectura	1005	757	75	2355	1801	76
<b>Total</b>	<b>10202</b>	<b>6823</b>	<b>67</b>	<b>16304</b>	<b>11285</b>	<b>69</b>

<b>POSITIVOS POR CUERPO Y GÉNERO (%)</b>		<b>SOLICITUDES POR CUERPO Y GÉNERO (%)</b>	
CU		CU	
Mujeres	70	Mujeres	32
Hombres	70	Hombres	68
TU		TU	
Mujeres	65	Mujeres	43
Hombres	69	Hombres	57
<b>Total</b>		<b>Total</b>	
Mujeres	67	Mujeres	38
Hombres	69	Hombres	62

### Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad están consolidadas y cabe destacar que no se han realizado y no se pretende realizar ninguna acción de

discriminación positiva en futuro, se van a seguir aplicando los mismos principios de igual de oportunidades y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener las medidas y políticas aplicadas en el futuro y realizar seguimiento de los resultados de las mismas

**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 y Artes Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

- La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:
- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	119	Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

#### Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla que aseguren que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen (en el caso de Artes Plásticas y Diseño), los criterios de evaluación y los contenidos mínimos respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

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

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

Según datos estadísticos del Ministerio, en los centros públicos de Ceuta y Melilla en Enseñanzas artísticas, el número de alumnas y alumnos escolarizados es equilibrado, incluso ligeramente superior en el caso de las mujeres que estudian enseñanzas de Música.

Los únicos requisitos para el acceso a estas enseñanzas es la posesión de titulación previa o la edad y la demostración de aptitudes artísticas mediante la realización de una prueba de acceso con garantías de no discriminación por razón de sexo.

##### Previsión de resultados

Equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales de las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño y a las diferentes especialidades instrumentales en el caso de las enseñanzas de Música.

**PROGRAMA 322 G:** Educación compensatoria

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación territorial

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

El sistema educativo español establecido por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y modificado por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se inspira en una serie de principios de actuación, entre los que cabe destacar la calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias, y la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad. Los principios de la educación inclusiva reconocen la necesidad de desarrollar una escuela sin exclusiones mediante la corresponsabilidad de la comunidad educativa. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad mediante la realización de una intervención educativa normalizada y el reconocimiento del valor de la diversidad; esto implica la adecuación de la intervención educativa a las necesidades individuales y la participación de todo el alumnado en el aprendizaje.

Actuar en coherencia con una perspectiva inclusiva de la educación y desplegar el correspondiente proceso de mejora escolar implica evaluar de manera continuada la cultura y la organización del centro y del aula, así como potenciar la formación permanente y la capacidad de innovación del profesorado. La participación del alumnado en el aprendizaje debe estar articulada mediante un currículo compartido, integrador de la riqueza y la diversidad de la cultura de la comunidad educativa, abierto y flexible para poderse adecuar a las necesidades y los rasgos diferenciadores individuales.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisociables que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	99,	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	100	Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	105	Colaborar con las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas para la puesta en marcha de las medidas que se establezcan.
	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el Medida alumnado se enfrenta a elecciones formativas.
	121	Realización de conferencias y elaboración de materiales (guías, vídeos, soporte digital, etc.) de información y orientación no sexista en centros de educación secundaria donde se analicen las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas y ocupaciones con datos desagregados por sexo

Identificación de actuaciones previstas

En el Programa de Educación Compensatoria se incluye, anualmente, la convocatoria de subvenciones destinadas a realizar una gran variedad de actuaciones dirigidas a compensar desigualdades:

- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención educativa de personas adultas que presenten necesidades educativas especiales (derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta). Se convocan desde el curso 2011-2012.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a favorecer la utilización de las tecnologías de la información y

de la comunicación por parte del alumnado que presente necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad.

- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro, para la realización de congresos y jornadas de difusión de actividades a la educación de personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Estas subvenciones se convocan desde el año 2011.
- Destaca también la Red Interautonómica INTERCAMBIA, constituida para favorecer la difusión de las prácticas e iniciativas que se están desarrollando en el conjunto del Estado y dar a conocer todo lo que otras y otros están haciendo para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia contra las mujeres, se creó en el año 2005 en colaboración con el Instituto de la Mujer. El objetivo de esta iniciativa es la creación de una red de colaboración interautonómica en la que están participando la mayoría de las Consejerías de Educación y de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, a través de la cual coordinar esfuerzos, compartir información y difundir buenas prácticas.
- Portal web Intercambia “Educar en femenino y en masculino”: creado en el marco de la Red Intercambia, pretende ser una herramienta para facilitar la formación y el acceso del personal docente y comunidad educativa a recursos coeducativos. Entre la información que ofrece hay recursos TIC, estadísticas, legislación, bases de datos, agenda, etc.
- Igualmente, se llevan a cabo diferentes proyectos educativos cuyos objetivos son la promoción de los valores humanos, el respeto, la empatía, la mejora de la convivencia, prevenir la violencia y el racismo, fomentar la igualdad, la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, como los Programas *Buen Trato*, en colaboración con la Fundación ANAR, y el Programa MUS-E, en colaboración la Fundación Yehudi Menuhin. La finalidad del Programa MUS-E® es el trabajo desde las artes en el ámbito escolar como herramienta que favorece la motivación para el aprendizaje, ayuda a la integración social educativa y cultural de niños y niñas, previene la violencia y el racismo, y fomenta la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, desde el respeto a la diversidad, mejorando por tanto la cohesión social. El MUS-E® hace hincapié en la importancia del diálogo y la interacción entre las diferentes culturas así como el desarrollo de la creatividad y la imaginación en la práctica de las disciplinas artísticas como base de la educación.
- El objetivo del Programa Buentrato es el de promover un papel activo de los niños y adolescentes en la defensa de sus derechos, fomentando valores de respeto, empatía, comunicación y solidaridad. El programa responde a la situación de convivencia escolar que viven los colegios e institutos en la actualidad. Esta realidad es detectada por el Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes que ha observado un incremento de casos de violencia escolar y otros tipos de violencia en niños y adolescentes en los últimos años, así como por los diferentes estudios elaborados y auspiciados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).
- Proyecto Plurales: Educación en igualdad.

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

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

En los últimos años, la “perspectiva de género” se ha ido introduciendo en las diferentes esferas del sistema educativo provocando un cambio de paradigma, un nuevo enfoque y punto de vista que no solo desestabiliza un sentido común heredado sino que enriquece enormemente la reflexión social y la práctica educativa. Al incluirlo en la institución escolar y en la formación de los profesionales ha implicado abrir un campo de discusión y de experimentación que en sí mismo es importante y hace emerger ideas, valores y saberes que de otro modo serían ignorados. Así, por ejemplo, en los últimos años se ha ido introduciendo las teorías y los dilemas del “sesgo” de género en la orientación educativa. La justificación no es otra que fortalecer la igualdad de oportunidades: reconocer e intervenir en las diferencias de partida de las personas para corregir la discriminación y facilitar un desarrollo más justo de los individuos y de las comunidades. La igualdad de oportunidades tiene dos vertientes que coexisten con tensiones, pero que son ambas irrenunciables: el reconocimiento y la redistribución (Fraser, 2006). Aplicadas a la educación, supone dos líneas de trabajo que han sido asumidas por las diferentes instituciones educativas, tanto a nivel estatal como en las Comunidades Autónomas:

- Reconocer las diferencias, lo que no consiste solo en verlas, medirlas y tenerlas en cuenta para compensarlas, sino también, lo que suele olvidarse, darles valor y reconocer a los sujetos “diferentes” como valiosos, activos y protagonistas de su propia visión del mundo y de su propio cambio. Esto puede aplicarse a todos los sujetos considerados históricamente como minorías, y desde luego a las mujeres.
- Redistribuir los recursos, la riqueza o la autoridad facilitando el acceso y dotando de medios a aquellas personas y grupos que han carecido históricamente de poder hegemónico o cuya posición social ha sido definida como inferior o insuficiente. Los “recursos” en este caso son educativos, lo que va más allá del acceso igual a una educación gratuita de calidad e implica acceso al conocimiento y al poder.

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo; como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades. Pese a ello, a la labor llevada a cabo en este ámbito en las últimas décadas, y al evidente cambio de mentalidad en los centros educativos y en sus prácticas, aún son evidentes, a la luz de los diferentes resultados académicos y de los diferentes análisis sobre el sistema educativo español, la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres, y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en el misma subyace, todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general.

#### Previsión de resultados

Los programas que aquí se contemplan, así como los estudios, informes y seminarios que se realizan con cargo a esta aplicación presupuestaria contribuyen a la consecución del objetivo 5 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) consistente en fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos, de apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación y a fomentar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos, así como con las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Sociedad de la Información (PASI).

**PROGRAMA 322K:** Deporte en edad escolar y en la Universidad  
**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como finalidades el fomento de la práctica deportiva en la población escolar y universitaria, profundizar en el desarrollo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva, así como apoyar actividades relacionadas con la investigación y desarrollo tecnológico en la industria del deporte.

Los contenidos del programa para la consecución de sus fines, son los siguientes:

- Potenciación del deporte escolar y universitario en el ámbito nacional.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.
- Fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico de la industria del deporte.
- Construcción y mejora de las instalaciones deportivas.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	102	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.).
Eje 6/ Objetivo 2	138	Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

#### Identificación de actuaciones previstas

Se identifican actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en las dos primeras líneas de actuación de este programa. Dichas actuaciones se pueden relacionar con las siguientes medidas:

- Potenciación del deporte escolar y el deporte universitario en el ámbito nacional:

El fortalecimiento del deporte en edad escolar, pretende conseguirse a través de actividades tales como: la colaboración en la celebración de campeonatos de España en edad escolar, la integración de las modalidades deportivas correspondientes para personas con discapacidad en dichos campeonatos de España y el apoyo a medidas y acciones de las CC. AA. y Federaciones Deportivas Españolas en relación con la formación en el ámbito de la promoción de la actividad físico-deportiva, contribuyendo todas ellas a la promoción de hábitos deportivos saludables en el ámbito del deporte escolar. En el contexto del deporte universitario de ámbito nacional, se pretende mantener la colaboración mediante la convocatoria de los campeonatos de España.

- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

El objetivo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva (PNTD) es la de apoyar la especialización técnica de los deportistas, desde sus inicios, a temprana edad, y durante las diversas etapas de su especialización deportiva, hasta su consolidación como deportista de Alta Competición.

Para llevar a cabo este cometido es necesaria la detección, selección y seguimiento de jóvenes deportistas que mediante el perfeccionamiento deportivo garantizan una correcta evolución en sus etapas de formación para que en un futuro puedan incorporarse con garantías a los Equipos Nacionales Absolutos.

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

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

##### *Deporte en edad escolar*

Situación de partida en 2014. Se convocaron en 20 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 3.313 chicos / 3.160 chicas (51,2 %-48,8 %).
- Participación técnicos: 1.078 varones / 400 mujeres (72,9 %-27,1 %).

Situación de partida en 2015: (aún en fase de elaboración de estadísticas)

##### *Deporte Universitario*

Situación de partida en 2014. Se convocaron en 23 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.701 varones / 1.312 mujeres (56,4 % / 43,6 %).
- Participación técnicos: 431 varones / 128 mujeres (77,1 % / 22,9 %).
- Situación de partida en 2015. Se convocaron 25 disciplinas deportivas:
- Participación deportistas: 1.747 varones / 1.305 mujeres (57 % / 43 %)
- Participación técnicos: 405 varones / 115 mujeres (78 % / 22 %)

*Programa Nacional de Tecnificación Deportiva*  
Situación de partida en 2014 (datos estimativos):

- Participación deportistas: 2.710 varones / 1.850 mujeres. (59,4 % / 40,6 %).
- Participación técnicos/otros: 681 varones / 189 mujeres (78,3 % / 21,7 %).

Previsión de resultados.

*Deporte en edad escolar*

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España en edad escolar sea paritaria en cuanto a las disciplinas deportivas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participaciones deportistas: 50 % chicas.
- Participación técnicos: aumento hasta el 30 % de mujeres.

*Deporte Universitario*

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España sea paritaria en todas las disciplinas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participación deportista: 50 % de mujeres.
- Participación técnicos: 30 % de mujeres.

*Programa Nacional de Tecnificación Deportiva*

Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Equiparación en el número de participación de mujeres, tanto en el ámbito deportivo como en el técnico.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva: se trata de conseguir un aumento del número de participación femenina y el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico.

**PROGRAMA 322L:** Otras enseñanzas y actividades educativas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El principal objetivo de los programas de cooperación territorial con alumnos desarrollados con cargo al programa 322L es el logro del desarrollo de la personalidad de los alumnos a través de una ampliación de la oferta formativa. El contenido se concreta en la oferta de un amplio abanico de actividades que permite a los centros seleccionar las más adecuadas a sus intereses.

Entre dichas actividades se puede destacar el Programa de mejora de la calidad educativa en los centros. Esta actividad está destinada a crear vínculos entre los

centros escolares a través de la realización de proyectos basados en temas de interés común, con el objetivo de promover la cooperación, la movilidad de los alumnos y la innovación en distintas áreas de trabajo, con el fin último de contribuir a la mejora de la calidad educativa. Para ello en 2013 se crearon los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza no Universitaria destinados a centros de enseñanza.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 5/ Objetivo 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	100	Diseño y difusión entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar premios que conceda el MECD.

### Identificación de actuaciones previstas

En el marco de la convocatoria de los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza destaca la mención “Premios Irene: La paz empieza en casa”. Con estos premios se pretenden destacar experiencias educativas, pautas de actuación, materiales curriculares y de apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que contribuyan a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la paz entre hombres y mujeres.

Acto de entrega de los Premios Nacionales de Educación 2013 y 2014. Mención especial “Irene, la paz empieza en casa”.

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

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

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

### Previsión de resultados

- Aumento de la motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros.
- Refuerzo de los mecanismos de interconexión autonómicos y difusión de experiencias y recursos.
- Facilidad y accesibilidad de los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula.

**PROGRAMA 322L:** Otras enseñanzas y actividades educativas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (SG Aprendizaje a lo Largo de la Vida)

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

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

- Normativa para desarrollar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido se está desarrollando normativa básica a través de un nuevo Real Decreto que regula las enseñanzas de adultos.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida. La más destacada es la convocatoria nacional anual de los premios Miguel Hernández.
- Desarrollo y oferta de materiales curriculares y extracurriculares (educación formal, no formal e informal) relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida, presenciales y a distancia. ESPA/ESPAD, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, etc.
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.

Más específicamente, el Aula Mentor es una iniciativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con varias Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas y Administraciones locales diseñada para el impulso de la

formación no reglada de personas adultas a través de Internet con un modelo de formación abierto y flexible. La oferta formativa de Aula Mentor se dirige tanto a la mejora de la competencia profesional de cara a la inserción y la promoción laboral como para el desarrollo personal en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

Finalmente, desde el Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) cubre la oferta a distancia de las enseñanzas regladas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria para Personas Adultas y la enseñanza de idioma inglés de régimen especial.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	111	Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas.
Eje 6/ Objetivo 6.4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.

### Identificación de actuaciones previstas

- Promover el desarrollo del currículo y materiales curriculares desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- Promover medidas encaminadas a la disminución de abandono educativo temprano y la consecuente reducción de esta tasa en el ámbito de acción del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En este sentido, se solicitó un proyecto a la Comisión Europea con el objetivo de crear, implementar y/o desarrollar herramientas eficaces contra el abandono educativo temprano. Este proyecto ha sido aprobado recientemente y tiene una duración de 36 meses (del 01/05/2014 al 30/04/2017). Pretende hacer frente a la mayor tasa de abandono en la población femenina, que en dicho ámbito supera a las **tasas de abandono** masculino, frente a la media nacional donde el abandono educativo temprano masculino supera al femenino.

TASAS	ESPAÑA		CEUTA Y MELILLA	
AÑO	2013	2014	2013	2014
<b>MEDIA</b>	23,5	21,9	35,3	24,7
<b>HOMBRES</b>	27,0	25,6	34,2	32,4
<b>MUJERES</b>	19,9	18,1	36,4	18,0

Fuente MECD.

- Se mantiene en la convocatoria de ayudas para entidades locales territoriales y entidades públicas dependientes de las entidades locales territoriales para mantenimiento de Aulas Mentor, como criterios de selección, la incorporación por parte de las instituciones solicitantes de mecanismos que potencien las medidas diseñadas específicamente para lograr la igualdad efectiva de género. Toda la oferta formativa se plantea, diseña y desarrolla prestando especial atención a los aspectos de igualdad.
- Se proporcionará atención educativa, por medio de la educación a distancia a través del CIDEAD, buscando el logro de la igualdad de oportunidades educativas a las y los ciudadanos españoles en el exterior y a aquellas personas que aun residiendo en el territorio español, por circunstancias personales, sociales, geográficas y otras de carácter excepcional se ven imposibilitados para recibir enseñanza a través del régimen presencial ordinario (como, por ejemplo, deportistas de élite o artistas). El CIDEAD tiene 1.664 alumnos y alumnas matriculados en enseñanzas regladas repartidos por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. El CIDEAD, además, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta cerca de 50.000 alumnos y alumnas están mejorando su nivel de inglés.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

A pesar de que la situación ha mejorado ostensiblemente en los últimos años, todavía es necesario cuidar e incrementar el equilibrio en el lenguaje, en los contenidos de referencia de los programas educativos. Aunque incrementándose paulatinamente, todavía es escasa la presencia de las mujeres y de las realizaciones e historias de vida de mujeres en los contenidos de referencia de los programas educativos, tanto en su versión formal como no formal.

Respecto a las enseñanzas de adultos, tanto formales como no formales, se pretende la flexibilización, tanto en el acceso al sistema como en los itinerarios propuestos, en aras a favorecer la conciliación de la vida familiar y a paliar las desventajas que en este sentido pueden presentar diferentes colectivos, entre ellos el de la mujer. En este sentido se aprecia, como puede verse en los datos de las dos tablas siguientes, que el número de mujeres participantes en prácticamente todas las enseñanzas de educación de adultos, tanto formal como no formal, es significativamente mayor al número de hombres.

Los datos de matrícula en enseñanzas formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Enseñanzas Iniciales I	10.917	18.864	29.781
Enseñanzas Iniciales II	20.105	33.144	53.249
Educación Secundaria para Personas Adultas Presencial	57.687	44.305	101.992
Educación Secundaria para Personas Adultas a Distancia	37.752	30.752	68.504
Preparación Pruebas Libres de Educación Secundaria para Personas Adultas	23.007	20.391	43.398
Otras enseñanzas de adultos asociadas a la 1ª etapa de Educación Secundaria	4.252	12.632	16.884
Preparación Pruebas Libres Bachillerato	137	133	270
Lengua Castellana para Inmigrantes	15.679	17.625	33.304
Lengua Valenciana para Inmigrantes	44	107	151
Lengua Catalana	4.103	5.510	9.613
Euskera	500	1.199	1.699
Preparación Prueba Acceso a la Universidad Mayores 25 Años	7.637	9.184	16.821
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Medio	2.966	3.369	6.335
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Superior	16.998	19.142	36.140
Otras enseñanzas técnico profesionales	7.030	23.822	30.852
<b>Total</b>	<b>208.814</b>	<b>240.179</b>	<b>448.993</b>

*Fuente:* Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2013-2014.

Los datos de matrícula en enseñanzas no formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alfabetización y formación inicial	2.156	3.506	5.662
Ampliación Cultural/ Formación Personal	2.849	8.438	11.287
Desarrollo Personal	476	1.444	1.920
Desarrollo Socio Comunitario (1)	2.742	13.700	16.442
Lenguas extranjeras	11.711	27.810	39.521
Lenguas españolas	336	573	909
Informática	10.066	25.858	35.924
Enseñanzas dirigidas al mundo laboral	141	237	378
Otros cursos	13.571	35.002	48.573
<b>Total</b>	<b>44.048</b>	<b>116.568</b>	<b>160.616</b>

*Fuente:* Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2013-2014.

## AULA MENTOR

Aula Mentor ha atendido durante el año natural 2014 a un total de 19.835 alumnos con un porcentaje de alumnas del 56.65% del total del alumnado matriculado en el conjunto

de cursos ofrecidos en la formación de Mentor. El número de administradores durante el año 2014 es de 612 con un porcentaje de administradoras del 50 % del total. A lo largo del curso 2014 el número de mujeres que desempeñan las funciones de coordinación ha sido de 48 lo que representa un 27,74% del total. Finalmente, la labor de tutoría a distancia del total de los cursos que se imparten en 2014 en Aula Mentor, ha sido desempeñada por 663 personas, de las cuales 259 han sido mujeres, lo que supone un 39,06%

Respecto a los cursos de la oferta formativa, es necesario incorporar de forma más activa contenidos y recursos que aborden directamente las necesidades específicas de las mujeres para asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos.

## **CIDEAD**

En las enseñanzas impartidas por el CIDEAD, la distribución del alumnado por sexo es la siguiente:

<b>ENSEÑANZA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Primaria	278	224	502
Secundaria	174	197	371
Secundaria para adultos	52	47	99
Bachillerato	264	317	581
That's English	16432	21.749	38.181
<b>Total</b>	<b>17.200</b>	<b>22.534</b>	<b>39.734</b>

En lo que se refiere al profesorado que los atiende, la distribución de los Asesores Técnicos Docentes por sexo es la siguiente:

<b>ATENCIÓN DOCENTE</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
ATD	9	14	23

Por otra parte, de los tres miembros que componen la Dirección del CIDEAD, uno es varón (Director) y dos son mujeres (Jefa de Estudios y Secretaria).

## Previsión de resultados

A la vista de los resultados mostrados, la paridad en el ámbito de la formación de los adultos, es un hecho constatado que se da una predominancia del sexo femenino con respecto al masculino en cuanto a las personas que acceden al sistema formativo y se mantienen en el mismo. Este departamento es consciente de todas las circunstancias que pueden influir en este hecho. Por ello, y entendiendo este contexto y la necesidad de velar continuamente por el cumplimiento de este aspecto, se pretende seguir trabajando en este campo y en el de sensibilización sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.

## **AULA MENTOR**

Se pretende aumentar la paridad entre los sexos en la participación en estos proyectos. A la vista de los resultados y con la experiencia de los años anteriores, se estima que

esto se pueda cumplir. Asimismo se pretende sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para ambos sexos.

## CIDEAD

Para el próximo curso se mantiene la tendencia de discriminación positiva, con un número de mujeres matriculadas en las diferentes enseñanzas de CIDEAD muy superior al de hombres.

**PROGRAMA 332A:** Archivos

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Archivos Estatales)

### A) Contenido y Finalidad del Programa

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde a la Subdirección General de los Archivos Estatales, dependiente de la D.G. de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas la ejecución de los siguientes fines que tienen repercusión en materia de igualdad de oportunidades:

- La gestión de los Archivos y del Centro Documental de la Memoria Histórica, de titularidad y gestión estatal adscritos al Departamento, con una plantilla próxima a los cuatrocientos trabajadores.
- La creación, dotación y fomento de archivos de titularidad estatal.
- La coordinación del Sistema Español de Archivos.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean éstos rurales o urbanos.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de tal forma que, con carácter general

### Identificación de actuaciones previstas

En relación con la aplicación de criterios de igualdad en las diferentes comisiones de valoración, grupos de trabajo y tribunales, se realizan las siguientes actuaciones:

- Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros que participan en la comisión de valoración y selección de:
- Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos
  
- Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para la mejora de las instalaciones y equipamiento de los archivos
  
- Nombramiento con criterios de igualdad de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
  
- Nombramiento con criterios de igualdad de los vocales designados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para formar parte de Órganos dependientes de la Subdirección General de los Archivos Estatales:
  - Patronato del Archivo de la Corona de Aragón.
  - Patronato del Archivo General de Indias.
  - Patronato del Archivo General de Simancas.
  - Patronato del Centro Documental de la Memoria Histórica.
  - Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.
  - Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros de los diferentes grupos de trabajo existentes en la Subdirección General de los Archivos Estatales:
  - Comisión de Normas Españolas para la Descripción Archivística (CNEDA)
  - Grupos de Trabajo de valoración de diferentes series documentales de la Administración General del Estado.
  - Grupo de Trabajo de tasación de documentos.

En relación con la difusión del patrimonio documental y la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura, se puede destacar:

- Acceso vía internet a la colección de videos de Danzas de España conservada en el Archivo General de la Administración. Incluye doscientas treinta y cuatro grabaciones de Coros y Danzas de la Sección Femenina para la recuperación y conservación del folclore de las diferentes regiones de España.

Finalmente, en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se pueden destacar las siguientes actuaciones:

- Aplicación de medidas de conciliación: reducción horaria y permisos y horarios especiales.

- Valoración de la conciliación familiar como mérito general en los concursos de traslados.
- Realización de estudio sobre la situación y necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales teniendo en cuenta la aplicación del principio de conciliación.

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

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

- Datos cuantitativos desagregados por género de las personas que participan en la comisión de valoración y selección de las ayudas y procesos selectivos de personal.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los vocales que forman parte de órganos dependientes de la Subdirección.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los miembros de los diferentes grupos de trabajo.
- Datos cuantitativos del número de asistentes a las Jornadas de la Mujer.
- Datos cuantitativos de visitas a la web de Danzas de España.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a la reducción horaria por conciliación familiar.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a permisos especiales por permisos especiales.
- Número de trabajadores y trabajadoras que obtienen puntuación en el apartado de conciliación de los concursos de traslados de Archivos Estatales.

#### Previsión de resultados

El nombramiento mediante criterios paritarios de los miembros electos en organismos, comisiones y grupos de trabajo no tiene ninguna incidencia en el programa presupuestario pero tiene como efecto la presencia equilibrada entre sexos en el ámbito público y la no discriminación de ninguno de ellos.

Las medias de conciliación conducirán a un Informe de previsión de las necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales en los diferentes sectores o grupos profesionales que desarrollan sus actividades profesionales en los mismos (técnicos superiores, restauradores, digitalizadores, personal auxiliar, etc.).

Otros resultados:

- Informe estadístico que muestre la evolución de asistentes y visitas.
- Informe de las solicitudes de reproducción de los videos y de colaboraciones institucionales

**PROGRAMA 332B: Bibliotecas****CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Coordinación Bibliotecaria)**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

- La elaboración de programas y planes para el fomento y mejora de las bibliotecas, así como la coordinación y promoción de la cooperación bibliotecaria.
- La oferta de servicios técnicos y asesoramiento en materia bibliotecaria.
- La creación, dotación y fomento de bibliotecas de titularidad estatal.
- La obtención, explotación y utilización de datos de bibliotecas.
- La coordinación y mantenimiento del Catálogo colectivo del patrimonio bibliográfico.

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

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	163	Realización de acciones para difundir y fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras particularmente en el ámbito literario.

Identificación de actuaciones previstas

- Mejorar las posibilidades de acceso de los ciudadanos a la información y a la cultura, aumentando el volumen, la actualización y la diversidad de contenidos y soportes de las colecciones de las bibliotecas públicas españolas.
- Favorecer la accesibilidad a los fondos de las bibliotecas de la Administración General del Estado a través de herramientas de fuentes abiertas.
- Avanzar en la automatización normalizada de las bibliotecas de las Administración del Estado.
- Apoyar el desarrollo de bibliotecas digitales.
- Continuar con el servicio de préstamo de libro digital en bibliotecas públicas y la adquisición de licencias de libros electrónicos.

- Fomento y apoyo al desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación.
- Los nombramientos de las comisiones de valoración de las ayudas y los tribunales de los procesos selectivos se ajustarán al principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres previsto en la normativa vigente en la materia.
- En las designaciones de los/las docentes que imparten los cursos de formación con Iberoamérica se tienen en cuenta los criterios de igualdad de género.

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

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

La Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria (SGCB), en el marco de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, es la unidad que se ocupa de apoyar y fomentar el desarrollo de las bibliotecas y la prestación por parte de estas de un servicio de calidad, garantizando el acceso de los ciudadanos sin discriminación a este servicio con la finalidad de promover la difusión del pensamiento y la cultura contribuyendo a la transformación de la información en conocimiento, y al desarrollo cultural y a la investigación. En este sentido, entre los principios y valores de las bibliotecas se encuentra el relativo a la igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social. Por tanto, **el principio de igualdad de oportunidades para la mujer está implícito en el propio desarrollo del servicio de biblioteca.**

En lo que respecta al desarrollo de la actividad profesional bibliotecaria, la SGCB no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial ya que el sector de las bibliotecas cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo. De hecho, en la actualidad, el total de puestos pertenecientes al grupo directivo de funcionarios de esta unidad de la AGE esta desempeñado por mujeres, siendo extrapolable esta situación a otras administraciones públicas y al propio servicio de biblioteca, comenzando por la Biblioteca Nacional. Se trata de un sector en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Ahora bien, las bibliotecas sí que desarrollan actividades culturales monográficas orientadas a hacer visible las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación cultural y científica. Así, las bibliotecas celebran anualmente en el Día de la Mujer (8 de marzo) actos para dar a conocer la producción literaria y científica de mujeres, conferencias o cualquier otro tipo de manifestación que promueva la visibilidad de la actividad femenina en cualquier campo.

#### Previsión de resultados

Se prevé mantener el desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos culturales y científicos.

**PROGRAMA 332 B: Bibliotecas****CENTRO GESTOR: Biblioteca Nacional de España****A) Contenido y Finalidad del Programa**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España, las actividades propias del programa se corresponden con los fines esenciales de la Institución y las funciones a través de los que los desarrolla, en su calidad de centro depositario del patrimonio bibliográfico y documental español que se produce en cualquier tipo de soporte o medio. Tiene como misión reunir, catalogar, conservar, incrementar, gestionar, difundir y transmitir, en cumplimiento de sus fines, el patrimonio bibliográfico y documental español y sobre España publicado en el extranjero, como fuente de conocimiento para toda la sociedad española e internacional, garantizando su integridad y facilitando el acceso al mismo a toda la ciudadanía y a las generaciones futuras.

Según lo establecido en el artículo 3 de la anteriormente citada Ley 1/2015, los fines esenciales de la Biblioteca Nacional de España y las funciones a través de los que los desarrolla son los siguientes:

- 1.- Reunir, describir y garantizar la protección, enriquecimiento, conservación y transmisión del patrimonio bibliográfico y documental, tanto el producido en el Estado español, como el generado sobre sus diferentes culturas:
  - a) Actuar como centro depositario y de conservación de la producción cultural española en cualquier soporte.
  - b) Catalogar y describir las colecciones físicas y digitales de tal manera que quede garantizado el acceso y la recuperación de toda la información sobre el patrimonio bibliográfico y documental.
  - c) Elaborar la bibliografía del Estado español de manera que sirva como instrumento de referencia actualizada para el control bibliográfico.
  - d) Incrementar sus colecciones, especialmente aquellas de mayor valor y significado para el patrimonio bibliográfico y documental.
  - e) Garantizar la conservación de sus colecciones a través de la realización de los planes de preservación necesarios y las medidas de seguridad oportunas.
  - f) Recoger, preservar y conservar los contenidos digitales sobre las culturas españolas.
- 2.- Garantizar el acceso y la difusión de sus colecciones con el fin de fomentar su utilización, como medio de enriquecimiento cultural, social y económico:
  - a) Fomentar la investigación científica sobre las diferentes culturas del Estado español.
  - b) Desarrollar una política activa de digitalización de sus colecciones para garantizar su preservación.
  - c) Desarrollar una programación de exposiciones y actividades culturales que cumplan con el objetivo de difundir el valor de sus colecciones.

- d) Impulsar y apoyar programas de investigación tendentes a la generación de conocimiento sobre sus colecciones.
- 3.- Promover y desarrollar políticas bibliotecarias en relación con el patrimonio bibliográfico y documental del Estado español:
- a) Ejercer de centro de referencia en el ámbito de la normativa técnica bibliotecaria,
- b) Participar activamente en foros, federaciones, fundaciones, colegios, asociaciones y otras organizaciones profesionales.
- c) Fomentar y colaborar en programas de formación vinculados con la profesión bibliotecaria y con las ciencias de la documentación.
- d) Impulsar y colaborar en la creación de catálogos bibliográficos y bases de datos colectivas, así como en la unificación de bibliotecas y repositorios digitales.
- e) La Biblioteca Nacional de España incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización y formación sobre igualdad de oportunidades especialmente a lo referido a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la responsabilidad
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de tal forma que, con carácter general.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco de este programa de gastos son:

- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de las personas representantes de la Biblioteca Nacional en los diferentes grupos de trabajo existentes y en los programas de investigación y colaboración con otras bibliotecas.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los bibliotecarios eméritos.
- Medidas de acción positiva en los procedimientos internos de provisión de puestos y en las contrataciones temporales para que, en condiciones de igualdad de capacidad y méritos entre varios candidatos, se priorice la selección de la persona del sexo menos representado en la categoría profesional o departamento de que se trate.
- Incremento cuantitativo y cualitativo en la desagregación por sexo de la información sobre personal que se incluye en la Memoria Anual de la Biblioteca Nacional.
- Recopilación y difusión a nivel interno de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a disposición de los empleados públicos para su conocimiento y disfrute por parte de las personas interesadas.
- Promoción del uso de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la Biblioteca Nacional de España.
- Fomento y apoyo al desarrollo de exposiciones, actos y otros eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos de la creación artística, y en especial en el ámbito literario.

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

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

Más allá del respeto y fomento, con carácter general, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los ejes de actuación, objetivos y medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) anteriormente relacionados, la Biblioteca Nacional de España no precisa desarrollar programas específicos con el objetivo de dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque su personal propio está compuesto mayoritariamente por mujeres

que además, en muchos casos, desempeñan tareas y funciones de carácter directivo y de alta cualificación y especialización técnica. Así, en la actualidad, del total de 414 personas que componen la plantilla fija de la Biblioteca Nacional de España, 254 son mujeres y 160 son hombres, representando el 61,35 % y el 38,65 %, respectivamente. Por otro lado, la presencia de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad es mayoritaria, representado un 72,79 %, frente al 27,21 % de la participación masculina en esos mismos puestos.

En relación a los órganos rectores de la Biblioteca Nacional de España, señalados en el artículo 4 de la citada Ley 1/2015, se recoge a continuación su composición desagregada por sexos:

- La Presidencia corresponde a quien sea titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: En la actualidad desempeñada por 1 hombre; El Real Patronato: Según lo dispuesto en el artículo 6 de la citada Ley 1/2005 está integrado por un mínimo de diecisiete vocales y un máximo de treinta, once de los cuales tendrán el carácter de natos conforme al Estatuto regulador de la Biblioteca Nacional de España (actualmente en proceso de elaboración); La Dirección, que tendrá categoría de director/a general: En la actualidad desempeñada por 1 mujer; Por su parte los órganos consultivos de la Biblioteca Nacional de España son: (El Consejo de Dirección: Compuesto por 26 personas, de las que 16 son mujeres (61,54%) y 10 son hombres (38,46%) y el Comité Científico: Cuya composición y funcionamiento se regulará en el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España, actualmente en proceso de elaboración)

Hasta la fecha se han realizado 3 nombramientos de bibliotecarios eméritos, siendo todas ellas mujeres. Durante el año pasado se han producido un total de 6 nuevas incorporaciones de personal funcionario y personal laboral fijo, de las que 3 corresponden a mujeres y otras 3 a hombres. El total de personal laboral eventual contratado por la Biblioteca Nacional de España durante el año pasado fue de 25 personas, de las que 18 fueron mujeres (72%) y 7 fueron hombres (28%).

#### Previsión de resultados

A lo largo de 2016 está previsto mantener el actual nivel de participación entre hombres y mujeres en todas las funciones y ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España, en especial en aquellos órganos en los que la presencia de ambos sexos aún no es equilibrada. A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta en principio un impacto directo en materia de género, sí puede generar actuaciones con una incidencia positiva, tanto mediante la promoción y fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España, como a través de la divulgación de la presencia femenina en la creación artística, en especial en el ámbito literario. A lo largo de 2015 y 2016 está previsto dar continuidad mediante convocatorias periódicas a la experiencia del programa piloto de teletrabajo desarrollado por la Biblioteca Nacional de España entre noviembre del 2014 y febrero de 2015 en el que han participado 5 empleados (4 mujeres y 1 hombre).

#### **PROGRAMA 333A: Museos**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG de Museos Estatales)

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

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

- Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión es la Red Digital de Colecciones de Museos de España. En el marco de esta Red Digital se creó, en el año 2011, la iniciativa *Patrimonio en Femenino*, consistente en la publicación anual de catálogos y publicaciones en línea destinados a difundir las colecciones de los museos desde una perspectiva de género.
- Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones. La investigación nos permite conocer la representación de mujeres y hombre entre los visitantes de los museos.
- Mejora de las Infraestructuras, teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico, teniendo especial interés en el tratamiento equitativo de cuestiones de género, tanto en los discursos expositivos como en la dotación de servicios y equipamientos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales

### Identificación de actuaciones previstas

Continuidad del plan Museos+ Sociales en el que se contempla como línea estratégica 3.4. la visualización de la perspectiva de género; Sensibilizar en la necesidad de redactar los programas expositivos y discursos museográficos de las exposiciones permanentes de los museos desde una perspectiva de género, evitándose así discursos sesgados y discriminatorios; Dar a conocer, a través de las colecciones de los museos y de sus actividades, el papel de las mujeres en diferentes sociedades, civilizaciones y períodos históricos. Proyectar la necesidad social de construir una historia de mujeres y hombres en igualdad y contribuir a crear una conciencia social de repulsa hacia la

desigualdad, discriminación y violencia de género; Difundir el arte creado por las mujeres a través de la organización de exposiciones y otras actividades; Promover, en la medida de lo posible, la existencia de servicios públicos en los museos de carácter inclusivo tales como salas de cuidado infantil a las que puedan acceder tanto hombres como mujeres o la instalación de cambiadores de bebé en los aseos masculinos.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Desde la perspectiva del impacto de género, presentan especial relevancia los datos arrojados por el Laboratorio Permanente de Público de Museos, en el Informe 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.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino es extraordinario en algunos museos, como en el Museo del Traje y más ligero en otros, como en el Museo Sorolla y el Museo de Cerámica, aunque se constata la mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico. La incorporación al estudio en 2013 del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, también corroboró la tesis que avala una mayor participación de las mujeres al llegar al 53,2 %, constatándose además que en la franja de edad entre los 12 y los 25 años, la presencia de éstas duplica a la de varones. Los últimos estudios realizados sobre perfil de público y publicados en 2014 y 2015, inciden en la mayor presencia femenina entre su público, notable en algunos casos como el del Museo del Romanticismo (64,1 %). Aunque en los demás esa diferencia es menos visible: en el Museo Cerralbo (56,2 %), en el Museo del Greco (51,5 %), y en el Museo de la Fundación Lázaro Galdiano (54,8 %).

El perfil de Facebook que la Subdirección General de Museos Estatales creó en 2013 como plataforma difusión de contenidos vinculados a la actividad de todos estos museos cuenta actualmente con una proporción de seguidoras femeninas del 75 %, proporción abrumadora que se viene manteniendo estable desde la creación de este perfil.

En relación a las colecciones de los museos y en el marco del proyecto *Patrimonio en Femenino* y la Red Digital de Colecciones de Museos de España, Cer.es, se publicó el 6 de marzo de 2015 el catálogo en línea *Eros y Anteros: visiones sobre la sexualidad femenina*. Dicho catálogo se complementa con una publicación electrónica que será publicada el día 4 de septiembre de 2015 con motivo del Día Internacional de la Salud Sexual. Durante el año 2015 se ha iniciado el desarrollo de la sexta edición de *Patrimonio en Femenino*, que llevará por nombre *La memoria femenina: mujeres en la historia, historia de mujeres*, y en la cual participarán museos de diversos países del ámbito iberoamericano: Argentina, Colombia, Chile, España, México, Portugal y Uruguay.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, fueron numerosos los museos que se sumaron para conmemorar ese día y visibilizar a las mujeres a través de las más diversas actividades. Entre ellas podemos destacar la visita guiada organizada por el

Museo Arqueológico Nacional, *La mujer en la historia*; la conferencia *Sofonisba Anguissola, una pintora en la corte de Felipe II*, en el Museo del Greco; las visitas comentadas organizadas por el Museo del Traje. CIPE; la visita teatralizada *Amelia Bloomer, una mujer de armas tomar*, organizada por el Museo Nacional del Romanticismo; la exposición temporal que tuvo lugar en el Museo de Altamira, *Elle n'était pas jolie, elle était pire*, de Sara Morante; las visitas guiadas *Helena Sorolla, escultora*, en el Museo Sorolla; o la exposición *Sexo, desnudo y erotismo en Augusta Emerita*, en el Museo Nacional de Arte Romano.

Otros datos a reseñar de interés es la celebración del editatón “Europeana Fashion” que tuvo lugar en el DIMAD del Matadero de Madrid, organizado por el Museo del Traje. CIPE, en colaboración con Wikimedia y Europeana Fashion el 24 de enero de 2015 y que puso de relieve la alta participación femenina, muestra del cada vez mayor acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la comunicación y del conocimiento.

Cabe destacarse que el 24 de marzo de 2015 fue presentado el Plan Museos+ Sociales por el Secretario de Estado de Cultura y el Director General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, un plan capaz de canalizar y comunicar actuaciones ya desarrolladas por las instituciones museísticas en relación a públicos infrarrepresentados, personas con discapacidades (sensoriales, intelectuales, físicas y sociales), colectivos en riesgo de exclusión social, etc. La línea estratégica 3.4. del Plan tiene como objetivo la visualización de la perspectiva de género en las colecciones de los museos, los programas expositivos y las actividades que puedan realizarse.

En el ámbito de la renovación de las infraestructuras de los museos de titularidad estatal gestionados por la Subdirección General de Museos Estatales se ha realizado un importante esfuerzo de sensibilización a dos bandas: por una parte en la necesidad de concienciar sobre la introducción de temáticas en relación con distintos grupos de edad y género, en términos de igualdad, en los discursos de las exposiciones permanentes; y por otra parte, en el tratamiento del resto de ámbitos públicos de los museos (como por ejemplo, en la gráfica de la señalización), teniendo en cuenta como principio rector la igualdad entre hombres y mujeres.

Ello implica la incorporación de la perspectiva de género en los discursos museográficos, otorgando la visibilidad a la historia de las mujeres, así como un tratamiento equitativo en las representaciones femeninas presentes en los recursos museográficos de las exposiciones de los museos, frente al tradicional discurso de carácter cronológico-estilístico. Estos criterios se están aplicando en el proceso de renovación museográfica del Museo de Málaga y del Museo de las Peregrinaciones y de Santiago.

Por último, deben indicarse otros datos que afectan a la presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos y el resto de puestos de trabajo de la Subdirección General de Museos Estatales y de las instituciones museísticas dependientes así como las composiciones de los patronatos:

- En relación a los puestos directivos, las mujeres tienen una representación prácticamente igualitaria en los puestos de dirección de los museos estatales: siete de los dieciséis museos estatales de gestión directa, de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, están ocupados por mujeres. Estos puestos se cubren por el sistema de provisión de libre designación. Por otra parte, de estos dieciséis museos sólo seis cuentan en su Relación de Puestos de Trabajo con el puesto de Subdirector/a y, de ellos, dos están ocupados por mujeres. La cobertura de estos puestos se realiza por el sistema de concurso de méritos.

- Realizando un diagnóstico de la presencia de las mujeres en el ámbito de los Museos Estatales, el trabajo cotidiano en los museos estatales de gestión exclusiva de la Dirección General de Bellas y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas ha tenido, y tiene, una presencia mayoritariamente femenina, algo que no resulta ajeno al mundo de la cultura. Actualmente, del personal que presta sus servicios en los museos de titularidad estatal y gestión exclusiva y en la Subdirección General de Museos Estatales, hallamos un total de 501 mujeres y 274 hombres. El porcentaje resultante de las mujeres trabajadoras en museos es de un 64,65%. Esta relación entre mujeres y hombres supera la media, a favor de las primeras, en todos los grandes colectivos de personal de museos: conservadores, ayudantes y auxiliares de museos, administración general, restauradores y personal de atención al público.
- En relación con otros órganos de control y gobierno, cuatro museos de gestión directa disponen de patronatos: el Museo Arqueológico Nacional, el Museo Nacional de Arqueología Subacuática, el Museo Nacional de Escultura y el Museo Nacional de Altamira. En este ámbito, los hombres tienen una representación mayoritaria: del total de miembros de los patronatos, 67 son hombres y 21 son mujeres. Se ha de tener en cuenta que una gran parte de los miembros de los patronatos son vocales natos, que forman parte de estos órganos por la condición del cargo que ostentan.
- Es de interés señalar, asimismo, la distribución entre mujeres y hombres en las becas que, promovidas desde la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, han sido realizadas en las instituciones museísticas de gestión directa:
  - Becas FormARTE de formación y especialización en actividades y materias de la competencia de las instituciones culturales dependientes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2015:
    - Especialidad Museología (destino en los museos de titularidad estatal dependientes de la SGME): 10 becas / 6 mujeres / 4 hombres
    - Especialidad Gestión Cultural (destino en la SGME): 1 beca / 1 mujer.
  - Programa IBEREX de prácticas formativas para jóvenes profesionales iberoamericanos del sector cultural 2015: Presentación de solicitudes finalizada el 17 de junio. Sin resolver la adjudicación de becas.
  - Estancias en museos de titularidad estatal dependientes de la SGME: 3 estancias
  - Becas ENDESA para Iberoamérica de Patrimonio Cultural. 2014-2015.
  - Becas en museos dependientes de la SGME: 2 becas / 2 mujeres.

#### Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de las mujeres en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medidas correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

En el marco del Plan Museos+ Sociales se prevé la puesta en marcha de actividades que permitan, desde las instituciones museísticas, dar visibilidad a las mujeres, potenciar el conocimiento sobre su papel en la historia a través de las colecciones y concienciar acerca de las condiciones de desigualdad que aún perduran en las sociedades del presente.

**PROGRAMA 333A:** Museos

**CENTRO GESTOR:** Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía desarrolla, en el marco del programa 333A *Museos* diferentes exposiciones, publicaciones, mantenimiento de colecciones y actividades públicas. En materia de igualdad de oportunidades se pueden destacar las siguientes actividades: Organización del itinerario Feminismo (permanente) y el Programa de pensamiento y debate en torno a los discursos de género: *Performing Gender*, así como, en 2015, la acogida en los espacios del Museo del *Foro Mujeres artistas visuales 2015 (Foro MAV15)* y en 2016, el seminario *Danza, género y nación*.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	100	Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 6/ Objetivos 3 y 5	144	Sensibilización de los agentes sociales para que incluyan estos principios en los procesos de negociación de los planes de igualdad y/o convenios colectivos.
	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como, favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	192	192: Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

### Identificación de actuaciones previstas

#### **Itinerarios por la Colección del Museo Reina Sofía. Feminismo**

Con la finalidad de promover actitudes y criterios que eviten las exclusiones, desde el año 2009 el Museo Reina Sofía organiza el itinerario Feminismo, que pretende dar visibilidad a la mujer en la escena artística y poner en relevancia a artistas mujeres que quizá no han sido suficientemente valoradas.

Este itinerario por las vanguardias históricas de la Colección pretende despertar una nueva mirada en el público, incitándole a considerar críticamente las imágenes de la dominación masculina, así como a darse cuenta de las ausencias en los relatos de la historia del arte. Sobre todo, invita a reconocer el trabajo de las mujeres en la superación de tales modelos. El recorrido por los espacios de la Colección quiere cuestionar el papel y la visibilidad de la mujer en la Historia del Arte a través del análisis de ésta como productora, receptora y sujeto-objeto de la producción artística.

Feminismo forma parte de una serie de itinerarios transversales que proponen nuevas miradas a la Colección, cuestionan las interpretaciones tradicionales y revelan la riqueza de implicaciones históricas, sociales y políticas del hecho artístico. Tiene el propósito de despertar una nueva mirada e invitar a reconocer el trabajo de la mujer en la superación de estos roles y modelos.

A lo largo del itinerario por la Colección 1, que recorre los últimos años del siglo XIX hasta llegar al final de la Guerra Civil Española, se comentan obras de creadores como Hermenegildo Anglada Camarasa, Isidre Nonell, Pablo Picasso, Julio Romero de Torres, Hans Bellmer y creadoras como Maruja Mallo, Germaine Dulac, Dora Maar, Sonia Delaunay o Ángeles Santos.

El recorrido sigue las siguientes líneas conceptuales:

- *Cambios sociales: acciones y reacciones*
- *Ausencias*
- *Constrúyala usted mismo: maniqués, muñecas, fragmentos de mujer*
- *Mujeres de la guerra: de la miliciana a la madre que sufre*
- *Permanencias y transgresiones*
- *El desbordamiento de la mirada masculina*

#### **Programa de pensamiento y debate en torno a los discursos de género: *Performing Gender***

A partir de los años sesenta del siglo XX, el feminismo se hace fuerte dentro de la práctica artística, como en el resto de los ámbitos de la cultura y de lo social. Artistas como Nancy Spero, Eulàlia Grau o Cindy Sherman, presentes en nuestra Colección,

hacen de su trabajo estético un mecanismo de análisis de los sistemas de representación masculinos y un modo de formular lenguajes alternativos. Les invitamos a seguir su rastro y el de otras creadoras en las sucesivas salas del Museo.

El Museo desarrolla encuentros, seminarios y actividades en torno a los discursos de género con el objetivo de contribuir a fomentar una sensibilidad crítica respecto a la igualdad de género mediante programas de investigación, actividades, exposiciones y Colección. En el 2014, el proyecto *Performing Gender* propone una reflexión sobre la diversidad de género como fuente de valores y riqueza en la sociedad europea a través de la práctica artística. Es un programa cultural financiado por la Unión Europea.

El objetivo de *Performing Gender*, organizado en Madrid por la compañía de danza Paso A 2 junto al Museo Reina Sofía, es construir un laboratorio de investigación europeo en el que los códigos y las imágenes relacionadas con el género y la sexualidad sean analizadas y cuestionadas con el fin de estimular nuevas ideas y nuevos puntos de vista. El programa reúne en Madrid a cuatro coreógrafos de varios países -las italianas Silvia Gribaudi y Giorgia Nardin, Bruno Isakovic de Croacia y Pablo Esbert, de España- y a otros artistas que, bajo la supervisión de Claudia Faci, abordan diversas cuestiones sobre género, identidad y cuerpo al objeto de iniciar procesos de transformación como creadores e individuos. Los resultados audiovisuales de este encuentro y los celebrados en otras ciudades (Zagreb, Bolonia, Maastricht) a lo largo de este año serán difundidos posteriormente en los museos que han albergado la iniciativa y, a modo de clausura, tendrá lugar un simposio internacional que evaluará todo el trabajo realizado. Además de trabajar en grupo, estos coreógrafos, bailarines y artistas visuales presentes en Madrid abrirán su proceso de indagación al público con encuentros en los que invitarán a los asistentes a reaccionar y retar la visión dominante de los roles sexuales.

### **Foro Mujeres en las Artes Visuales (FORO MAV 2015)**

La asociación Mujeres en las Artes Visuales (MAV) impulsó en junio de 2015 un foro de reflexión para analizar la situación desigual de las mujeres en el panorama artístico español, mediante la programación de un completo programa de mesas redondas y diversas actividades en el Foro MAV 2015 (FM15), una iniciativa que pretende tener un carácter bienal. El Museo acogió la inauguración, presentaciones de proyectos, mesas redondas, entre las que destacó la mesa de asociaciones nacionales e internacionales y la mesa de buenas prácticas y conferencias. Representantes de diversas asociaciones, así como artistas, investigadoras, críticas y gestoras culturales se reunieron para analizar los obstáculos, retos y reivindicaciones de una cultura democrática en igualdad. Todo ello con el objetivo de reflexionar y dialogar sobre la brecha de género en el sistema del arte español y desarrollar propuestas de futuro.

### **Seminario sobre Danza, Género y Nación. Otoño del 2016.**

Este encuentro surge en colaboración con el Proyecto Danza durante la Guerra Civil y el franquismo (1936-1960): políticas culturales, identidad, género y patrimonio coreográfico (referencia HAR2013-48658-C2-2-P) dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (Ministerio de Economía y Competitividad, Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación). Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, Subprograma Estatal de Generación de Conocimiento.

El seminario explorará facetas de la creación y producción coreográfica en el segundo tercio del siglo XX (1930-1960) con una serie de conferencias que tratarán sobre la danza producida y desarrollada en España, Francia, Alemania y México. La temática

elegida permite presentar un panorama diverso que incluye tanto fenómenos populares urbanos como políticas estatales de diverso signo, además de poner el foco en los componentes identitarios, de género, raciales y culturales asociados o inherentes a la danza en el periodo histórico señalado.

Las propuestas teóricas del seminario se complementan con el Taller de reconstrucción coreográfica que el proyecto de I+D llevará a cabo en colaboración con el Conservatorio Superior de Danza María de Ávila de Madrid durante los meses de octubre a diciembre de 2016.

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

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

En los últimos años las actividades destinadas al análisis sobre temas clave en las políticas de género, o la participación activa de mujeres artistas en los programas del Museo han ido en aumento, proporcional al volumen de actividades desarrolladas. Ofrecer indicadores cuantitativos puede desvirtuar la situación real, dado que los reajustes presupuestarios han provocado a su vez, una reducción general de actividades. Pero las cuestiones de género, en su sentido más amplio, forman parte del programa de actividades del Museo de forma transversal.

El funcionamiento del itinerario *Feminismos* se ha valorado muy positivamente desde su creación, el año 2009. Anualmente se revisan y modifican los recorridos con la finalidad de dinamizarlos y renovar la información. Se parte de una asistencia media de 15 personas a cada visita. Es uno de los itinerarios de más éxito que se le propone al visitante al llegar al museo; ha sido realizado en colaboración con el Instituto de Estudios Feministas de la UCM, cuya directora dirige también de MAV (Mujeres Artistas Visuales).

Resulta importante destacar que el Museo se ha adherido al principio feminista de impugnar la figura del artista genial como único eje de la narración de la historia del arte. En las historias que cuenta el museo, las obras ya no se refieren únicamente a su autor, normalmente un hombre blanco, sino a procesos históricos y artísticos más complejos que afectan a todos. Debido a ese cambio de énfasis en los nombres propios, aparecen en el recorrido de la Colección numerosas mujeres artistas con un protagonismo equivalente al de sus compañeros, y que antes quedaban ocultas: Maruja Mallo, Angeles Santos, Josefa Tolrá, María Blanchard, Sonia Delaunay, Remedios Varo, Eulàlia Valldosera, Nancy Spero o Lara Almarcegui, entre muchas otras.

*Performing Gender* reunió a un grupo internacional de 16 coreógrafos, bailarines y artistas audiovisuales procedentes de cuatro países europeos para compartir dos años de viaje de búsqueda y práctica sobre cuestiones de género e identidad sexual, con sede en diferentes ciudades europeas. El objetivo es la creación de obras que informan sobre nuevas maneras de concebir la identidad contemporánea, pensadas para un público amplio y variado.

#### Previsión de resultados

Con respecto al itinerario *Feminismo*, a nivel cuantitativo, se espera conseguir una asistencia que siga cubriendo a diario el aforo total, hasta 25 personas. Sin embargo, se considera que el impacto de género más importante en este caso es cualitativo: el mayor conocimiento que cada persona pueda adquirir sobre el rol de la mujer artista en la historia del arte, su presencia y sus ausencias en la propia Colección del Museo.

Además, con el objetivo de darle mayor difusión se seguirá programando de forma intensiva durante días y eventos especiales en el museo, como el Día Internacional de la Mujer o el Día de los Museos, como se hizo durante los actos de celebración del 20 aniversario del Museo, durante los cuales Patricia Mayayo, doctora y profesora en Historia del Arte por la Universidad Autónoma de Madrid y autora entre otros del libro Historia de mujeres, condujo este itinerario. Este programa permanente, ha seguido durante el 2015, con más del 80 % de asistencia en casi todas las sesiones y seguirá durante el 2016 año en que, de nuevo, se renueva el itinerario para ofrecer nuevas miradas sobre la mujer en el arte

En cuanto al programa *Performing Gender*, tuvo un gran impacto más allá de lo local: el hecho de desarrollar el proyecto entre 4 países, permite a su vez compartir públicos, dispersar el conocimiento y sensibilizar a más personas en torno al tema de género. *Performing Gender* pone en evidencia la importancia que siguen teniendo los discursos sobre género y las identidades sexuales en la producción artística contemporánea.

El FMAV15 ha cumplido el propósito de analizar la situación de las mujeres en el sistema del arte, en el que se incluyeron aspectos como los prejuicios que todavía tiene que superar nuestra sociedad en materia de igualdad, las barreras latentes y patentes impuestas en nuestro desarrollo profesional, las buenas prácticas que es necesario establecer para conseguir una cultura democrática, etc., además de la reformulación del próximo Festival Miradas de Mujeres 2016, que según la decisión de las últimas asambleas, organizaremos con carácter bienal.

En cuanto al seminario de Danza, género y nación, dirigido por Beatriz Martínez del Fresno, aborda algunos de los temas clave para el sector de la danza, como son el cuerpo, política identidad y género, por lo que entendemos que será el punto de partida de un debate y reflexión en torno a esas a veces no muy obvias y poco trabajadas, como lo es el de la danza como espacio social, de conflicto y de interpelación.

**PROGRAMA 333B:** Exposiciones

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y Archivos y Bibliotecas (SG de Promoción de las Bellas Artes)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las artes visuales para la contribución al desarrollo de un contexto más dinámico e innovador para estas formas de expresión.

Las actividades propias del programa, que pretende desarrollar políticas que favorezcan a los sectores más débiles de la cadena creativa, como el femenino, impulsando las condiciones necesarias para mejorar su profesionalización y asentamiento en el tejido artístico, puede resumirse en las siguientes:

- Diseñar e implementar una política de exposiciones temporales que visibilice el trabajo de creadores emergentes y de media carrera, con especial atención a la fotografía.

- Ofrecer nuevos enfoques en la lectura de nuestro Patrimonio Histórico, bajo el prisma de la creatividad contemporánea.
- Promover, mediante la programación conjunta de exposiciones y la itinerancia de las mismas, la colaboración con otras Administraciones Públicas e instituciones, así como facilitar la actividad expositiva de instituciones privadas y Administraciones Locales.
- Impulsar con exhibiciones la presencia de la cultura española en el extranjero y responder a los compromisos derivados de acuerdos bilaterales.
- Fomentar las artes visuales como herramienta para la cohesión, la inclusión social y el diálogo intercultural mediante la organización de exposiciones con temática de género, social, y medioambiental.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo.5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito artístico.

### Identificación de actuaciones previstas

Se identifican las siguientes actuaciones por parte de este órgano gestor:

- Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artista y comisaria en actividades expositivas.
- Fomentar y difundir la presencia internacional de mujeres artistas incorporando en la convocatoria de ayudas a la promoción del arte contemporáneo español como criterio de valoración específico para las galerías que asisten a ferias en el exterior, el número de mujeres artistas representadas.

- Promover y apoyar encuentros, talleres, foros y debates que contribuyan a conocer los problemas estructurales del sistema del arte español y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

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

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

El principal problema que se pone de manifiesto por las principales asociaciones dedicadas al género en las artes visuales es que las mujeres son mayoría entre los públicos de arte y también entre los profesionales encargados de la producción, gestión, distribución y difusión de lo artístico, pero sin embargo, la presencia de las artistas en exposiciones, en premios y consecuentemente en el mercado, es notablemente menor.

En cuanto a las actuaciones específicas que se han llevado a cabo por la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes para corregir la situación de desigualdad en la producción y creación artística y cultural, con el fin de evitar y, en su caso, compensar las deficiencias detectadas desde la perspectiva de género, destaca, además de las exposiciones, protagonizadas por mujeres artistas, la exposición individual de Marisa González “Registros domesticados” pionera en la inclusión de reflexiones sobre el rol de la mujer dentro de su obra. La muestra intenta visibilizar una de las mayores problemáticas a las que se enfrenta el colectivo femenino, denunciando la marginalización de las mujeres bajo el sistema patriarcal, caracterizado por la polaridad creciente de las desigualdades entre ambos géneros.

Por otra parte, el Premio Velázquez de las Artes Plásticas 2014, el principal galardón en el campo de las artes plásticas, de ámbito iberoamericano, recayó en Esther Ferrer, una de las figuras más importantes del arte de acción, y especialmente comprometida con la igualdad.

Las acciones están encaminadas a favorecer los indicadores cualitativos y de excelencia y cohesión social, más que los cuantitativos; no obstante se puede señalar que en 2015 se han presentado en las exposiciones, individuales y colectivas, organizadas por la Subdirección, obras de más de 50 creadoras.

En cuanto al porcentaje de exposiciones temporales comisariadas por mujeres, asciende a un 54 %.

#### Previsión de resultados

Se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades expositivas, visibilizando y poniendo en valor sus capacidades creativas, fomentando el diálogo y el debate entre los distintos agentes implicados en el sistema del arte español y afrontando la problemática particular de cada sector. Se busca, asimismo, concienciar a la población de las desigualdades de género existentes en el mundo del arte, ya que a pesar de la impresión generalizada, la integración de la mujer en dicho mundo, resulta precaria debido a los defectos estructurales, prejuicios y obstáculos sociales que condicionan dicha integración.

Igualmente se continuará incidiendo en el cumplimiento del artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que regula la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

Asimismo, en la composición de los jurados para la concesión de los Premios Nacionales de Artes Plásticas, Diseño de Moda y de Fotografía además de mantenerse

la paridad entre hombres y mujeres, se ha establecido que forme parte del jurado una persona a propuesta de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género, de forma que quede garantizada al máximo la idoneidad, competencia e independencia de los jurados, requisito incorporado por *Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, por la que se modifica la Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura.*

**PROGRAMA 334A:** Promoción y cooperación cultural.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo).

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es la puesta en marcha de las políticas de promoción y cooperación cultural en el exterior y dentro del propio Estado Español.

En particular, se persigue el impulso de la participación de la sociedad en los procesos de creación, dinamización cultural y obtención de recursos a través de programas de patrocinio, voluntariado y turismo cultural, así como el establecimiento y la gestión, en su caso, del régimen de subvenciones y ayudas concedidas con estos fines.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	158	Desarrollo de nuevos indicadores que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad

##### Identificación de actuaciones previstas

En el ejercicio 2016, la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334A, pondrá en marcha las siguientes líneas de actuación:

- Becas FormARTE.

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología y biblioteconomía, y materias artísticas mediante un

programa de actividades teórico-práctico en instituciones dependientes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

– Becas Culturex

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de jóvenes profesionales de la cultura en materias relacionadas con la gestión, programación, coordinación y organización de actividades culturales, mediante estancias de formación en el exterior, en instituciones culturales, embajadas y consulados de España y en Oficinas Comerciales.

– Ayudas de acción y promoción cultural

Las ayudas para la acción y la promoción cultural tienen por objeto el fomento de actividades que contribuyan a generar contenidos culturales y a la modernización y profesionalización del sector cultural español.

La concesión de estas becas se efectuará en régimen de competencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad. Además, para conformar la Comisión de Valoración de las mismas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la LOIEMH.

En el caso de las ayudas de acción y promoción se apoyarán proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural, o dirigidos a la **mujer**.

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

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

- En lo que se refiere a las convocatorias de becas: Las mujeres son mayoría tanto entre los solicitantes como entre los beneficiarios.
- En lo que se refiere a las Ayudas de acción y promoción: Tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

No existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en el planteamiento de estas convocatorias.

#### Previsión de resultados

- En el caso de los dos programas de becas, la participación de la mujer siempre ha sido significativamente superior a la del hombre, y la previsión es la continuidad en esa tendencia.
- En relación con las Ayudas de acción y promoción cultural se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

**PROGRAMA 334B:** Promoción del libro y publicaciones culturales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas).

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Promoción nacional del sector del libro, de la lectura, mediante campañas de fomento, y de las letras españolas mediante premios y otras acciones de promoción de los autores.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Identificación de actuaciones previstas

**Medidas para garantizar la paridad en los Jurados de los Premios Nacionales, Premio Cervantes y otros premios, gestionados por la SGPLLE así como en las comisiones de valoración de las subvenciones:**

En las comisiones de valoración y en los jurados de los premios gestionados desde esta unidad, para poder cumplir el principio de paridad, desde el año 2010 se pide a las instituciones que proponen representantes (Reales Academias, asociaciones profesionales, universidades, etc.) que propongan siempre a un hombre y a una mujer, entre los cuales el Ministerio escoge al que proceda para equilibrar ambos sexos y formar órganos colegiados paritarios. El resultado final, no obstante, puede variar por la no disponibilidad de las personas elegidas en primer lugar.

En el caso de los Premios Nacionales, se ha cumplido con lo dispuesto por la Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, que establece que formará parte del jurado una persona a propuesta de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género, de forma que quede garantizada al máximo la idoneidad, competencia e independencia de los jurados.

### C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, en 2014:

- En el conjunto de los Jurados de los 15 Premios Nacionales: 104 mujeres, 96 hombres.
- En el Jurado del Premio de Literatura en Lengua Castellana Miguel de Cervantes: 8 mujeres, 5 hombres

- En el Jurado del Premio Iberoamericano de Humor Gráfico “Quevedos”: 3 mujeres, 6 hombres
- En los jurados de los premios que se otorgan por concurso:
  - *Libros Mejor Editados*: 7 mujeres, 4 hombres.
  - *Mejores Encuadernaciones Artísticas*: 8 mujeres, 4 hombres.
- En las Comisiones de Valoración de Subvenciones: 35 mujeres, 30 hombres.

### Previsión de resultados

En 2015:

- En el conjunto de los Jurados de los 15 Premios Nacionales: 105 mujeres, 100 hombres.
- En el Premio Cervantes no se ha conformado aun el Jurado, pero se prevé que será paritario
- En los jurados de los premios que se otorgan por concurso:
  - *Libros Mejor Editados 2015*: 6 mujeres, 4 hombres.
  - *Mejores Encuadernaciones Artísticas 2015*: 7 mujeres, 4 hombres (*dato provisional al no haber sido confirmados todos los miembros del jurado*)
- En las Comisiones de Valoración de las Subvenciones (Edición, Revistas, Industria Editorial, Promoción de la Lectura, Traducción y Librerías): 33 mujeres, 29 hombres (en el caso de la subvención a Librerías, datos estimados, ya que aún no se ha constituido la Comisión)

**PROGRAMA 334C:** Fomento de las industrias culturales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (Subdirección General de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo).

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

En el ejercicio 2016, la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334C, integra a todos los sectores de las industrias culturales e incorpora la gestión de nuevos programas financieros. Entre sus principales objetivos se encuentran:

- Dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas.
- Introducir mayor racionalidad y visión transversal de la promoción de las industrias culturales.

- Apoyar la labor de los creadores y emprendedores culturales.
- Fomentar la creatividad.
- Generar nuevos mercados interiores.
- Reorientar el sistema de ayudas del Ministerio hacia nuevos instrumentos de financiación.
- Apoyar a las pymes innovadoras.
- Favorecer la internacionalización de las industrias culturales.
- Impulsar la oferta legal de contenidos en Internet.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma

### Identificación de actuaciones previstas

#### *Ayudas a la inversión en capital*

La Resolución de 3 de abril de 2014, de la Secretaría de Estado de Cultura, por la que se convocan las ayudas a la inversión en capital para incrementar la oferta legal de contenidos digitales culturales en Internet y para promover la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas, correspondientes al año 2014 señala en su artículo 8 que la concesión de estas ayudas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

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

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

En lo que se refiere a las ayudas a la inversión en capital, tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de sus destinatarios no se tiene constancia de la existencia de discriminación y por lo tanto la situación de partida no se entiende como discriminatoria. No obstante por ser en un alto porcentaje las industrias culturales las destinatarias de estas ayudas, entendemos que la situación es mejorable en tanto este tipo de entidades, al igual que el resto del sector industrial de este país se encuentra en manos fundamentalmente masculinas.

### Previsión de resultados

En relación con las ayudas de inversión en capital se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

## **PROGRAMA 335 A: Música y danza**

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

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

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM:
  - Ballet Nacional de España.
  - Compañía Nacional de Danza.
  - Teatro de la Zarzuela.
  - Orquesta y Coro Nacionales de España.
  - Centro Nacional de Difusión Musical.
  - Joven Orquesta Nacional de España.
  - Auditorio Nacional de Música.
- Documentación y difusión de la música y la danza a través del Centro de Documentación de Música y Danza y del portal Danza.es.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de música, danza y lírica.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados a la música, la lírica y la danza.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales:
  - Teatro Real.
  - Gran Teatre del Liceu.

- Teatro de la Maestranza.
- Festival de Música y Danza de Granada.
- Festival Internacional de Santander (desde 2014).
- Semana de Música Religiosa de Cuenca.
- Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU).
- Palau de la Música Catalana.
- Fundación Cante de las Minas.
- Promoción de los circuitos estatales Danza a Escena y Girando por Salas (GPS).
- Concesión de los siguientes premios:
  - Premio Nacional de Música (modalidades de composición e interpretación).
  - Premio Nacional de Danza (modalidades de creación e interpretación).
  - Premio Nacional de las Músicas Actuales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico

### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.

- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas a la danza, lírica y música como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de música, danza y músicas actuales, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. En el año 2013 se concedieron 21 ayudas a personas físicas, de las cuales 8 eran mujeres (38 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2014-2015):
  - Ballet Nacional De España: 2 Coreógrafas, 2 Bailarinas Principales Invitadas, 2 Asistentes de Coreografía, 2 Repetidoras, 1 video Artista, 1 Diseñadora de vestuario, 1 Directora de escena y 1 Pianista Solista.
  - Compañía Nacional De Danza: 6 directoras de escena y 5 coreógrafas
  - Centro Nacional De Difusión Musical: 60 mujeres entre cantantes, intérpretes, directoras, compositoras e integrantes de conferencias y seminarios (de un total de 293 actividades)
  - Teatro de la Zarzuela: 35 coreógrafas, cantantes e intérpretes entre las “cabezas de cartel” de la temporada.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2014
Música	42,8
Danza	57,1
<b>Jurados</b>	
Premios Nacionales de Música	50,0
Premios Nacionales de Danza	50,0
Premio Nacional de las Músicas Actuales	57,1
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Música	58,3
Danza	50,0

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2014:
  - Premio Nacional de Músicas actuales: Carmen París.
  - Premios Nacionales de Danza: Nazareth Panadero (interpretación).
  - Premios Nacionales de Música: María de Alvear (composición).
  - Medalla de Oro al Mérito en las Bellas Artes: María J. Pagés (danza) y Olvido Gara-Alaska (música)
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa maestra de danza del mismo nombre.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Madrid en Danza, dirigido por Ana Cabo.
  - Festival de Música de Canarias, dirigido por Candelaria Rodríguez.
  - Festival Dansa Valencia, dirigido por Inmaculada Gil Lázaro.
  - Semana de Música Religiosa de Cuenca, dirigida por Pilar Tomás.

#### Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2014/2015.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones-Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres. Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional. Mantener el apoyo actual.

**PROGRAMA 335 B:** Teatro

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

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

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM: Centro Dramático Nacional; Compañía Nacional de Teatro Clásico.
- Documentación y difusión del Teatro y del Circo través del Centro de Documentación Teatral.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de teatro y circo.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados al teatro y al circo.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales: Teatro de la Abadía; Teatre Lliure; Festival de Teatro Clásico de Almagro; Festival de Teatro Clásico de Mérida; Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz; Muestra de Teatro de Autores Contemporáneos de Alicante; Fira de Teatre al Carrer de Tàrraga; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Barcelona; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Madrid; Concesión de los siguientes premios (Premio Nacional de Teatro-Premio Nacional de Circo-Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud)

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que concede el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.

- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro y al circo como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de teatro, circo y artes escénicas para la infancia y la juventud, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. En el año 2014 se concedieron 77 ayudas a personas físicas, de las cuales 36 eran mujeres (46,75 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2013-2014):
  - Centro Dramático Nacional: 17 directoras o autoras/adaptadoras, en 43 producciones.
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico: 3 directoras y autoras
- **Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.**

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2014
Teatro	50,00
Circo	33,33
<b>Jurados</b>	
Premio Nacional de Teatro	50,00
Premio Nacional de Circo	50,00
Premio Nacional de AAEE Infancia y Juventud	66,66
Premio "Calderón de la Barca"	57,10
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Teatro	40,00
Circo	50,00

\* En 2014 se incluyó en los jurados de los Premios Nacionales a especialistas en igualdad de género, en representación de diversas instituciones y asociaciones (Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Secretaría de Estado de Asuntos Sociales e Igualdad, Asociación de Mujeres de las Artes Escénicas "Marías Guerreras" y Asociación de Mujeres en la Música).

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2014. En el año 2014 el 37,5% de los premiados fueron mujeres:

- Premio Nacional de Circo: Merche Ochoa, *Clown*.
- En cuanto a las Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes, la última edición, correspondiente al año 2013, se concedieron en el ámbito del INAEM a Benita Jabato Muñoz (danza) y Alicia Hermida (teatro).
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Asociación de Directores de Escena, presidida por Helena Pimenta, con Carme Portacelli como Vicepresidenta.
  - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
  - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
  - Unima Federación España, presidida por Idoya Otegui.
  - Asimismo, también cuentan con una destacada presencia en sus órganos directivos, la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE), la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública, la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza (FAETEDA) y la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE).
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas.
  - Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, dirigido por la directora de escena y dramaturga Natalia Menéndez, en cuya programación de 2014 el porcentaje de directoras de Escena es del 20,83 %.
  - Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya edición de 2014, de los 23 autores programados, 10 eran mujeres (43,47 %). En esta edición se rindió homenaje a la Asociación “Marías Guerreras”.
  - Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.
  - Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.
  - Festival Internacional de Teatro de Ourense, dirigido por Ánxeles Cuña Bóveda.
  - Feria Internacional de Títeres de Sevilla, dirigida por Guadalupe Tempestini.
  - Fira de Titelles de Lleida, dirigido por Elisabet Vallvé i Oriol Ferre.
  - Festival internacional El més petit de tots, dirigido por Eulàlia Ribera.
  - Fira de Teatre Infantil i Juvenil de les Illes Balears, dirigido por Àngela Jaume Sureda.
  - Semana Internacional de Teatro para niñas y niños, codirigido por Ana Llorente.

- Certamen Nacional de Teatro para Directoras de Escena de Torrejón de Ardoz.
- Festival GIGANTE, dirigido por Sonia Sebastián.
- Festival Circolmedo, dirigido por Montserrat Sánchez Ferrández.

#### Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2014/2015.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2013: Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres: Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional: Mantener el apoyo actual.

**PROGRAMA 335C:** Cinematografía

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

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

Las actividades en que se instrumenta el Programa, en orden a la consecución de sus objetivos, se clasifican en tres grandes grupos:

- Fomento de la cinematografía y de las artes audiovisuales, donde destaca una línea de actuación dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.
- Promoción y proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas.
- Recuperación, restauración, conservación, investigación y difusión del patrimonio cinematográfico a través de actividades, implementadas por la Filmoteca Española.

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

## Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	67	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género en el ámbito competencial de este programa
Eje 6/ Objetivo 5	156	Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cinematografía y las artes audiovisuales
Eje 7/ Objetivos 1 y 2	189, 203 y 205	Favorecer la generación de conocimiento, así como desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones en el ámbito de competencias del programa

### Identificación de actuaciones previstas

- Existencia de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» que se puede otorgar a las películas presentadas a la calificación por edades.
- Carta-Declaración institucional de la Directora General del ICAA con motivo del Día internacional de la mujer.

Ambas actividades se vinculan con la medida 67 del PEIO.

- En las ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto, en los criterios de valoración, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina, se otorgan 5 puntos adicionales.
- En las ayudas a la amortización, se conceden 2 puntos en la ayuda complementaria cuando la directora de la película sea una mujer. También se otorgan 2 puntos si existe una composición equilibrada de mujeres y hombres responsables de cada uno de los equipos técnicos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes sobre proyecto, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes realizados (art. 68), si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- Subvención nominativa a CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) para el desarrollo de sus actividades.
- Presencia de una representante de CIMA en la Comisión para la definición de un nuevo de financiación para la cinematografía y el audiovisual.

Las anteriores actuaciones se vinculan con la medida 156 del PEIO

Se vincula con la medida 189 del PEIO

- Existencia en la aplicación de subvenciones del ICAA de filtros para obtener información de ayudas desagregada por sexos.

Se vincula con la medida 203 del PEIO

- Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las películas que han recibido la calificación de “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.

Se vincula con la medida 205 del PEIO

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

- Solicitudes presentadas y subvenciones concedidas con presencia femenina (mujer directora y/o guionista) en las convocatorias de ayudas a la producción cinematográfica.

LÍNEA DE AYUDA 2012	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	337	123	32	14
Cortometrajes realizados 1ª fase	38	9	18	3
Cortometrajes realizados 2ª fase	74	23	23	7
Amortización	74	68	68	3

LÍNEA DE AYUDA 2013	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	349	125	30	7
Cortometrajes realizados 1ª fase	22	6	18	4
Cortometrajes realizados 2ª fase	65	20	36	10
Cortometrajes sobre proyecto	256	81	44	17

LÍNEA DE AYUDA 2014	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	343	133	31	20
Cortometrajes realizados 1ª fase	9	2	11	2
Cortometrajes realizados 2ª fase	50	22	30	14
Cortometrajes sobre proyecto	208	76	44	19
Amortización	169	11	155	11

- Películas “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género”.
  - Año 2012: se otorgó esta categoría a un total de 13 películas de acuerdo con el siguiente detalle:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	10	
No recomendada para menores de 12 años	1	2

- Año 2013 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	12	1
No recomendada para menores de 7 años	3	1
No recomendada para menores de 12 años	4	2
No recomendada para menores de 16 años	1	3

- Año 2014 se otorgó esta categoría a un total de 14 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	5	0
No recomendada para menores de 7 años	1	3
No recomendada para menores de 12 años	3	1
No recomendada para menores de 16 años	1	0

### Previsión de resultados

Se prevé:

- Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico y audiovisual y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.
- Incrementar progresivamente el número de películas especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.
- Continuar colaborando con asociaciones y organizaciones de mujeres de este ámbito.
- Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.
- Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.
- Seguir profundizando en las políticas de igualdad dentro del sector.

**PROGRAMA 336A:** Fomento y apoyo de las actividades deportivas

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

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

Este programa es el principal de los que gestiona el Consejo Superior de Deportes (CSD), El objeto básico del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva colaborando con las Federaciones Deportivas.

En especial, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se desarrollan actuaciones específicas que conforman los denominados “Programas Mujer y Deporte” que inciden en el ámbito federativo y en las mujeres en general.

Fundamentalmente, el programa convoca ayudas para que las Federaciones Deportivas Españolas implementen proyectos específicos sobre “Mujer y Deporte”, que desarrollen diferentes actuaciones, como por ejemplo:

- Constitución de Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva para mujeres.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.
- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional.
- Ayudas para formación académica reglada a mujeres deportistas.
- Ayudas por nacimiento y cuidado de hijos menores de tres años.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1 y 3	102-	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.)
	104	Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de todas las etapas educativas.
Eje 6/ Objetivo 2	137	137: Apoyo específico a proyectos de las Federaciones deportivas españolas que fomenten la participación y obtención de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	138	138: Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.
	139	139: Celebración de jornadas, encuentros, seminarios y grupos de trabajo, con el propósito generar y difundir conocimiento (apoyo a la producción de estudios y trabajos de investigación), en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva mujeres y hombres en cuanto a la práctica de la actividad física y el deporte.
	141	141: Apoyo y producción de materiales divulgativos, especialmente aquellos ligados a las nuevas tecnologías de la información (webs, blogs, aplicaciones móviles, redes sociales, etc.), sobre la implicación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte.
	142	Fomento del reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.

#### Identificación de actuaciones previstas.

Las actuaciones previstas son:

#### En relación a las **Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial**

- Ayudas a las Federaciones Deportivas Nacionales para los Programas Mujer y Deporte en el año 2015. A través de estos, en el año 2015 se concederán 1.245.000€. Entre las finalidades que se financian figuran:
  - Promoción de la mujer en el deporte.
  - Ayudas a deportistas, técnicas, juezas y exdeportistas
  - Ayudas para mejorar la presencia, participación y resultados en el deporte femenino de alta competición.
- Ayudas a mujeres deportistas por nacimiento y cuidado de hijos con una dotación de 57.530€. con esta ayuda se pretende favorecer la conciliación de la maternidad y el cuidado de los hijos con la práctica deportiva de mujeres de Alto Nivel y alto Rendimiento.

- Impulsar la participación de mujeres en órganos directivos de las Federaciones. Para ello, y desde 2014 en las convocatorias de subvenciones por parte del Consejo Superior de Deportes, se recoge el siguiente requisito a cumplir por las Federaciones Deportivas Españolas:

“Contar como mínimo con uno de los siguientes requisitos: Tres mujeres dentro de la Junta Directiva o un 33% de representación femenina en la misma- Si una Federación carece de dicho órgano de representación, este mismo requisito deberá cumplirse en la Comisión Delegada u órgano similar”.

Desde el inicio de esta medida se ha producido un incremento de un 57.89% en cuanto al número de mujeres en Juntas Directivas de Federaciones Deportivas Españolas.

- Acciones de visibilización de la mujer deportista. Destacar las publicaciones del Boletín electrónico Mujer y Deporte que tiene por objetivo dar visibilidad a las mujeres en el ámbito deportivo, siendo un aspecto esencial para avanzar en la promoción deportiva femenina. Esta publicación se suma a las distintas medidas que el Consejo Superior de Deportes desarrolla a través de la unidad Mujer y Deporte, con el principal objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en igualdad de condiciones que los hombres, superando las barreras u obstáculos que aún hoy en día dificultan la realidad de una práctica con equidad de género en este ámbito de la vida.

Además del Boletín, se trabaja de manera activa en con las nuevas tecnologías de la información a través de redes sociales como Twitter para conseguir acceder a la mayor población posible y contribuir a la visibilización del deporte femenino.

- A través del buzón electrónico [mujerydeporte@csd.gob.es](mailto:mujerydeporte@csd.gob.es) se canalizan las diversas demandas/quejas por parte de la población, realizando una labor de intermediación y asesoramiento en la resolución de posibles discriminaciones, conflictos o situaciones de desigualdad.
- Se firman convenios con otros departamentos ministeriales para trabajar en favor de una igualdad real y efectiva. Actualmente el CSD ha recibido informe favorable de abogacía del estado para firmar un Convenio Marco de Colaboración con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, de la que depende el Instituto de la Mujer y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Dicho convenio se firmará en próximas fechas.
- Con el fin de seguir impulsando el deporte femenino, el pasado viernes 5 de junio El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto que regula la nueva estructura y funciones del CSD. En él se recoge la creación de la Subdirección General de Mujer y Deporte.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Número de licencias por género en las Federaciones Deportivas Españolas:

AÑO 2014	HOMBRES	MUJERES
Licencias	2.672.184	716.762
Porcentaje	78,85 %	21,15 %

Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 21,73 %.

- Respecto a las Federaciones Españolas Deportivas, se observa :
  - En el caso de cargos presidenciales, entre las 66 federaciones españolas, solo 2 de ellas están dirigidas por mujeres.

#### Previsión de resultados

Aumento de la participación y visibilización de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

**PROGRAMA 337B:** Conservación y restauración de bienes culturales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Instituto del Patrimonio Cultural de España)

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

De acuerdo con el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde al Instituto del Patrimonio Cultural de España la elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles del patrimonio histórico y de los fondos que constituyen el patrimonio documental y bibliográfico, así como la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.

Corresponde igualmente al IPCE la investigación y estudio sobre criterios, métodos y técnicas para su conservación y restauración, así como la formación de técnicos y especialistas en conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles integrantes de dicho patrimonio la promoción y fomento de los proyectos de investigación arqueológica española en el exterior. Finalmente el IPCE se encarga del archivo y sistematización de la documentación de los trabajos realizados y, en general, de la información disponible sobre patrimonio histórico.

El IPCE considera como objetivo básico de su actividad el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia, o en el acceso a la información de la que dispone el Instituto.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivos 5 y 6	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	157	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales
Eje. 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 26, 28, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al PEIO 2014-2016 en lo relativo a la siguiente medida:

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

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

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

En el IPCE, la plantilla está compuesta por 124 trabajadores (79 son mujeres, lo que supone el 63,70%), en torno al 70% de las tareas directivas y de coordinación son ejecutadas por mujeres, así como un 60% del trabajo técnico y aproximadamente el 69% de las funciones relacionadas con la administración y gestión de los proyectos realizados por el centro.

Se trata, por todo lo referido de un sector, el de la conservación de los bienes culturales, en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

##### Previsión de resultados

Se prevé mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los ámbitos citados.

Se continuará aplicando la participación igualitaria en los ámbitos descritos en los apartados anteriores, en especial en los siguientes aspectos:

- Órganos de selección, Jurados y Comisiones de valoración.
- Representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales.
- Promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta cultural pública.
- Representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama cultural.
- Promoción de los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
- Lenguaje y contenidos sean no sexistas en el ámbito de las TIC.

Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas. Se citan a modo de ejemplo los siguientes:

- Porcentaje de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de subvenciones.
- Porcentaje de hombres y mujeres en las comisiones de seguimiento de los Planes Nacionales del Patrimonio Cultural.
- Porcentaje de mujeres y hombres en la oferta cultural del IPCE.

**PROGRAMA 337 C:** Protección del Patrimonio Histórico

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG de Protección del Patrimonio Histórico)

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

Con carácter general, los objetivos del programa 337C se identifican con los fines que la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, y su normativa de desarrollo atribuyen a la Administración General del Estado en materia de protección del patrimonio histórico. De manera específica, los objetivos establecidos para dicho programa son los siguientes:

- Intensificación de las medidas proteccionistas del Patrimonio Histórico Español contenidas en la legislación mediante la formación del Registro de Bienes de Interés Cultural y el Inventario General de Bienes Muebles, la adopción de medidas de protección oportunas respecto a la expedición y exportación de bienes muebles integrantes del Patrimonio Histórico Español o la coordinación de la aplicación en España de las Convenciones y Acuerdos internacionales en materia de patrimonio cultural.
- Adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.
- Coordinación con las Comunidades Autónomas a través del Consejo de Patrimonio Histórico Español.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que concede el MECD (objetivo 6.5).

### Identificación de actuaciones previstas

En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa 337C, se integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. De manera especial, se asegura el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva incluidas en el programa, actuación que hace referencia a la medida 160 del PEIO:

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Hasta la fecha no se ha tenido constancia de ningún incumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres en las actividades propias del programa. Los órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva respetan el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Asimismo, se cumplen los principios de igualdad entre hombres y mujeres, en el órgano colegiado encargado de autorizar o denegar los permisos de exportación y de proponer la adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.

ÓRGANO COLEGIADO	% DE MUJERES EN 2014
Ayudas a Corporaciones Locales para actuaciones en bienes declarados Patrimonio Mundial	60,0
Ayudas a empresas para actuaciones en bienes patrimoniales culturales	62,4
Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español	40,0

### Previsión de resultados

Continuar las actuaciones del programa con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos humanos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades
	190	Promoción de los estudios de género y para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en los niveles de grado y postgrado universitarios.
	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

### Identificación de actuaciones previstas

Las líneas de actuación para 2016 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al nuevo Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2013-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión de 1 de febrero de 2013, se inscribe dentro de ese marco de referencia que presenta la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación cuyo escenario a 2020 presenta los siguientes objetivos que guían todas las actuaciones de I+D+i:

- el reconocimiento y promoción del talento en la I+D+i y su empleabilidad.
- el fomento de la investigación científico y técnica de excelencia.
- el impulso del liderazgo empresarial en I+D+i.
- el fomento de las actividades de I+D+i orientadas a los retos globales de la sociedad.
- Para el ejercicio 2016, 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. Sin embargo, su encaje en el PEIO viene determinada por lo siguiente por requisitos específicos que aseguran la igualdad en la participación. Concretamente en la convocatoria de mayor concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, que recoge específicamente en cuanto a los requisitos de fecha de terminación de los estudios de los solicitantes una ampliación del período en cuatro años.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

### Previsión de resultados

En general, no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, aunque en alguno de ellos el comportamiento de la distribución por sexo de las y los solicitantes y beneficiarios pueda variar de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, pudiendo decirse que el impacto de género en los diversos proyectos de este programa sea equitativo.

En cuanto a los candidatos que consiguieron contrato FPU y que habían estado al cuidado de hijos menores, en la convocatoria de 2012 fue un porcentaje del 0,5 %. No se pueden hacer previsiones en este punto.



## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

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



**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el desarrollo**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Concretamente en el marco del IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 y que corresponden a su ámbito de competencias.

La cooperación bilateral para el desarrollo se concreta actualmente en el envío de personal cualificado de la Administración pública para la modernización y fortalecimiento de las administraciones laborales de países con los que existen convenios bilaterales.

En cuanto a la cooperación multilateral, se colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al tratarse del organismo del sistema de Naciones Unidas de referencia en los ámbitos competenciales del Ministerio. Esta colaboración se plasma en diversas direcciones: apoyo financiero, participación en la priorización de las áreas temáticas de actuación, apoyo en la selección de países o zonas de intervención, seguimiento, evaluación y difusión de las actividades, además de la presencia y participación directa en proyectos que desarrolla este organismo internacional.

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

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.

Identificación de actuaciones previstas

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.
- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.

- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.
- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores 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, 13 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2014, representando el 42 % de las 31 personas expertas que tienen previsto su desarrollo.

Asimismo, se han aprobado en el ámbito del programa de Cooperación Bilateral del MEYSS, mediante la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 17 de marzo de 2015, dos proyectos que tienen entre sus objetivos una implicación directa en materia específica de Políticas de igualdad de Oportunidades. El primero de ellos se desarrollará en Bolivia, y el grupo beneficiario del mismo son trabajadores de la pequeña y mediana empresa expuestos a diversos grados de vulnerabilidad, especialmente mujeres, jóvenes y migrantes. El segundo es un proyecto de asistencia técnica que tendrá lugar en Ecuador, con el objetivo de fortalecer la inspección de trabajo en beneficio de jóvenes, personas con discapacidad y mujeres embarazadas.

#### 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.

En concreto se está financiando en la actualidad un proyecto del Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) que busca difundir entre la administración laboral, los agentes sociales y la sociedad civil el concepto de “trabajo decente” de la OIT. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT (i) crear trabajo, (ii) garantizar los derechos de los trabajadores (iii) extender la protección social y (iv) promover el diálogo social. Todos ellos tienen como objetivo transversal la igualdad de género.

**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.

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 impacto positivo, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años. Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a las personas mayores emigrantes que residen en países cuya protección social es insuficiente cuyo importe, baremado en función del coste de la vida de cada país, es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad. Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones
Eje 7/ Objetivo 7	224	Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas algunos colectivos de mujeres, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple

### Identificación de actuaciones previstas

Del contenido del Programa 231B se destacan, en relación con objetivos específicos en materia de igualdad con un impacto de género positivo, dos programas:

- Pensiones asistenciales.

Vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles residentes en el exterior: mayores de 65 años, españoles residentes en el exterior con incapacidad y españoles mayores de 65 años retornados.

- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de 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.

En el seno de dicho órgano existe, además, una Comisión delegada de jóvenes y mujeres, entre cuyas iniciativas se viene haciendo especial hincapié en la aplicación a las españolas en el exterior, de las políticas públicas en materia de prevención de violencia de género, así como en el apoyo a las mujeres víctimas de esas situaciones.

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

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

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2015 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 2.183.043; hombres: 1.072.020 (49,01 %); mujeres: 1.111.023 (50,9 %).

En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones de carácter asistencial, destacando este dato fundamentalmente en las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

#### Previsión de resultados

Datos cuantitativos:

- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales

Tomando como base los datos consolidados de beneficiarios del año 2013<sup>2</sup>, 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 7.997 hombres y de 11.896 mujeres; en el caso de “Niños de la Guerra”, 550 frente a 1.025 y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 297 hombres frente a 372 mujeres. Sólo en el caso de las prestaciones por incapacidad superó el número de perceptores hombres fue de 220 y el de mujeres de 223.

<sup>2</sup> A la fecha de realización de este informe no han sido incluidos aún en el Anuario del MEYSS las cifras de 2013

- 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:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes incapacitadas con carácter absoluto para el trabajo.
- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- Programas y planes de atención sanitaria.
- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

**PROGRAMA 231H:** Acciones en favor de los inmigrantes

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración

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

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los Tratados y la Ley.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de "Acciones en favor de los inmigrantes" tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación (acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas en el actual periodo de crisis económica.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:

- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).
- Subvenciones a ONG en las áreas de asilo y refugio, inmigrantes vulnerables y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla.
- Subvenciones a ONG 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.
- Subvenciones 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 temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, modulando y compensando los objetivos entre sí, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucional en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de personas trabajadoras migrantes.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
Eje 1/ Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual
Eje 2/ Objetivo 2	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad, a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes
Eje 3/ Objetivo 4	78	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas  Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de convocatorias de subvenciones
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia)
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especialidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones)

### Identificación de actuaciones previstas

#### Objetivos del Programa:

- Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de programas de integración que favorezcan el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes a todos los ámbitos de la vida social y laboral.
- Lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

#### Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Publicación de convocatorias de subvenciones para la financiación de los siguientes tipos de programas:
  - Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
  - Programas que persiguen favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
  - Programas de promoción de la salud sexual y reproductiva y de erradicación de la mutilación genital.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a mujeres inmigrantes prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral o sexual, y sus hijos e hijas, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.
  - Campañas de sensibilización al empresariado.
  - Programas de itinerarios integrados de inserción socio-laboral.
  - Programas educativos extracurriculares que promuevan la integración y la convivencia intercultural y que contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades educativas especiales.
- Actuaciones de acogida e intervención social con especial atención a mujeres y niñas inmigrantes y solicitantes de asilo, mujeres acompañadas de menores o en estado de gestación.
  - Ejecución de un Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
  - Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos.

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

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

A pesar de que ya se vienen realizando las actuaciones previstas para el ejercicio 2016 las desigualdades entre mujeres y hombres siguen persistiendo.

En el plano laboral, por ejemplo, las mujeres inmigrantes se insertan en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas.

Las mujeres inmigrantes están expuestas a múltiples factores de discriminación, por ser mujeres y por su origen racial o étnico, pudiendo confluír otro tipo de factores como su situación administrativa (si se encuentran en situación regular y tienen autorización para trabajar), la discapacidad, la edad, el estatus socioeconómico, etc.

Por todo ello, las mujeres inmigrantes están expuestas a condiciones salariales discriminatorias, mayor desprotección en las condiciones laborales (trabajos con contratos inestables, mayor tendencia a la ubicación en la economía sumergida); dificultades para acceder a empleo diferentes de los llamados “nichos laborales”,

menores oportunidades de formación a través de su puesto de trabajo o compaginándolo con él; mayor vulnerabilidad al acoso sexual y laboral, etc.

También influyen en las mujeres inmigrantes otros factores de exclusión que limitan sus procesos de integración, tales como la desigual distribución de las responsabilidades en el ámbito familiar, la falta de participación y representación en los procesos de toma de decisiones, las necesidades concretas en cuestiones de salud, la falta de formación, etc.

Cabe señalar, asimismo, que las mujeres inmigrantes presentan una especial vulnerabilidad a ser víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral y de caer en las redes de prostitución.

#### Previsión de resultados

- La incorporación de la perspectiva de género en las líneas de intervención y actuaciones que se desarrollen con el fin de favorecer los procesos de integración de las mujeres inmigrantes.
- El incremento de programas financiados con el fin de:
  - Favorecer el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos.
  - Luchar contra los factores de discriminación y exclusión que sufren las mujeres inmigrantes
  - Detectar víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y prestarles asistencia.
  - Luchar contra la violencia de género y prestar atención a las víctimas.
- En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos, con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131 al 134, del Capítulo II “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género”, y los artículos 140 al 146, del Capítulo IV “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos”, ambos del Título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos y la mayor protección de las víctimas.

**PROGRAMA 241A:** Fomento de la inserción y estabilidad laboral

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal

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

Este programa es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo (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 los colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

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

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

La normativa en materia de incentivos a la contratación se ha visto afectada por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio y por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero que por un lado eliminan incentivos existentes con anterioridad y por otro introducen nuevos incentivos para la contratación de jóvenes y para fomentar el emprendimiento.

Asimismo, por el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador y el Real Decreto-ley 8/2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, mediante acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas.
Eje 1/Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual..
Eje 2/Objetivo 2	47	Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.

### Identificación de actuaciones previstas

Dentro del eje de Oportunidades de Empleo se incluyen las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para fomentar la contratación de determinados colectivos. En la actualidad existen las siguientes bonificaciones específicas:

- Contratación indefinida de mujeres menores de 30 años en sectores en los que se encuentran subrepresentadas (contrato indefinido para emprendedores). Se incluyen en la medida 2 “Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas” del PEIO 2014-2016.
- Contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica. Se incluyen en la medida 32 “Actuaciones específicas para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y doméstica y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual” del PEIO 2014-2016.
- Bonificación en la cotización a la Seguridad Social de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores que se encuentran disfrutando de períodos de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia. Esta bonificación afecta también al contrato de la persona que se encuentre disfrutando de los períodos mencionados. Se incluyen en la medida 47 “Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas” del PEIO 2014-2016.

Asimismo, dentro de las acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas tanto para trabajadores prioritariamente ocupados como para desempleados se analiza el número de mujeres formadas en cada caso y por los distintos sistemas existentes. Ahora bien, en este caso, no existen acciones específicas destinadas a fomentar la igualdad, que puedan encuadrarse en las medidas del PEIO 2014-2016 a diferencia de lo que sucede con las acciones o medidas de fomento del empleo antes mencionadas.

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

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

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyen cuantías adicionales de 300 euros en el caso de celebración de contratos indefinidos con mujeres (artículo 3).

Asimismo la citada Ley modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, regulando con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o de víctima de violencia doméstica.

En lo que se 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, posteriormente Ley 11/2013, de 26 de julio, 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).

En el presupuesto del programa 241A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

Dentro del eje de oportunidades de empleo, se incluye el objetivo de favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos), en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De producción o actividad:*

- Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
- Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.

*De medios:*

- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
- Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.

*De resultados:*

- Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
- Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

Dentro del eje de formación, se incluyen los objetivos de:

1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De resultados:*

- Tasa de participación de hombres y mujeres.
- Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De producción o actividad:*

- Número de mujeres formadas en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

*De resultados:*

- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

En este sentido, el número de nuevos contratos bonificados indefinidos a mujeres en 2014 ascendió a 18.066, mientras que el importe total (incluye nuevos contratos y los ya existentes) ascendió a 19.647 miles de euros, incluidos en la aplicación presupuestaria 19.101.241A.487.03 “Bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a fomento de empleo por contratación laboral”. En el caso de las bonificaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo, en 2014, se produjeron 99.127 contratos bonificados por esta causa, con un gasto en bonificaciones de 89.378 miles de euros.

Por su parte el número de contratos bonificados celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género fue de 808 en 2014, y su importe total ascendió a 355 miles de euros.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional para el empleo:

En las iniciativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados, con 210.867 alumnos participantes, en 2014, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 51,13 y 48,87 % respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 65,14 y 65,32 %.

Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados han permitido la formación de demanda de las empresas, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 1.440.388 mujeres en 2014 y se estima que mediante la formación oferta para ocupados estatal y autonómica se beneficiaron 184.169 mujeres en ese mismo año. A la fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos correspondientes al ejercicio 2014.

Ambas iniciativas se integran en la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados reguladas en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo.

La tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones para formación de demanda es del 43,80 %.

Por su parte la tasa de mujeres ocupadas que se han formado en la iniciativa de formación de oferta para ocupados en 2014 es del 45%.

### Previsión de resultados

En 2015 y 2016:

- Se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres, aumente ligeramente en ambos ejercicios alcanzando los 22.000 en 2015 y los 22.000 en 2016, mientras que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género alcance los 900 contratos en cada ejercicio. El número de contratos bonificados por sustitución durante los periodos de maternidad y riesgo durante el embarazo se estima que alcancen 110.000 en cada ejercicio.
- Se prevé que las tasas de participación de hombres y mujeres en los servicios y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, sea del 35 % y del 65 % respectivamente, mientras que la tasa de inserción profesional alcance el 81 % y el 75 % respectivamente en ambos ejercicios. Sin embargo, se estima que el número de participantes en este tipo de acciones aumentará en 2015 respecto a 2014, al estimarse 273.930 alumnos participantes, y volverá a incrementarse en 2016 al estimarse una participación de 282.257 alumnos participantes.
- Se espera que el número de mujeres formadas mediante la iniciativa de formación programada por las empresas (financiada mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) alcance las cifras de 1.516.937 y 1.529.474 en 2015 y 2016 respectivamente, con una tasa de mujeres formadas por este sistema del 42 %. A partir del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, la iniciativa de la formación de demanda se denomina formación programada por las empresas.
- En lo que se refiere a la iniciativa de la oferta formativa para trabajadores ocupados se estima que las mujeres formadas en 2015 serán 221.530 y en 2016 serán 230.289.

**PROGRAMA 241N:** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) de potenciar el autoempleo y la iniciativa emprendedora.

Este programa incluye medidas de apoyo al emprendimiento, analizando los efectos de establecer un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicie una actividad emprendedora. Se estima el impacto de algunas de las medidas incluidas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo que desarrolla el primer paquete de medidas contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

El programa tiene como objetivo el fomento del trabajo autónomo, del cooperativismo, y de la economía social como vías de generación de empleo, así como el estímulo de las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, mediante la constitución de sociedades cooperativas y otras formas de la economía social.

Se incluye dentro de este programa también, y como respuesta al reto del empleo, y más particularmente del empleo juvenil, medidas tendentes a garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, de educación continua o un período de prácticas en el período máximo de 4 meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Como principal instrumento y mecanismo de financiación, el Consejo Europeo aprobó un refuerzo económico bajo la denominada Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI) para el periodo 2014-2020 del que se beneficiarían todas las regiones que tengan tasas de desempleo juvenil por encima del 25 %. El 50 % de ese fondo procede de una línea presupuestaria específica y el resto de una parte de la asignación del Fondo Social Europeo a cada uno de los países.

Con el objeto de instrumentar la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y poner en marcha los sistemas de Garantía Juvenil, se ha aprobado por un lado, el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, cuyo capítulo I del Título IV se denomina “Sistema nacional de garantía juvenil”, y por otro lado se ha articulado un Programa Operativo de

Empleo Juvenil en el marco del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo de programación 2014-2020.

En este programa se contienen los créditos necesarios para su gestión por las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten acciones del citado Sistema que vayan a ser objeto de cofinanciación por la Iniciativa de Empleo Juvenil dentro del tramo autonómico. Con ello, se garantiza la aportación nacional necesaria para obtener las cantidades de ayuda procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil asignadas al Reino de España. La asignación de estas aplicaciones entre las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten las acciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se ha articulado en función de la aportación que cada una de ellas ha de hacer, en el marco del Programa Operativo de Empleo Joven, para poder percibir los fondos procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación.
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinada desde las diferentes instituciones.

### Identificación de actuaciones previstas

El objetivo 4 del PEIO persigue fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

En este sentido, en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, gestionadas por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, se establece como criterio de valoración, artículo 5.2.d) de la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, de las actividades de promoción señaladas, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en línea con el objetivo 4 del Eje 1 del Plan Estratégico.

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

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

El objeto de las subvenciones gestionadas con cargo a los créditos del programa 241N se contiene en el artículo 1 de la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las

actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

En el año 2014, del total de 86 subvenciones concedidas, 4 han tenido una incidencia directa en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Junto a éstas, de incidencia directa, se han valorado positivamente otros proyectos con incidencia indirecta, en los que si bien la igualdad no era el objetivo fundamental, sí que incluían la mención de la incorporación de la mujer al autoempleo.

En concreto se trataba de 3 cursos y una jornada organizadas por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural. Su objetivo es formar a mujeres del medio rural para ser capaces de emprender y crear cooperativas en el medio rural.

La temática de los cursos era el fomento de la creación de cooperativas en el mundo rural, mientras que la de la jornada era “La mujer rural y emprendimiento; nuevas alternativas”.

#### Previsión de resultados

Para el año 2015 se ha procedido a convocar nuevamente estas subvenciones, mediante Resolución de 20 de mayo de 2015 (B.O.E. de 26 de mayo), manteniendo las prioridades temáticas señaladas como criterios de valoración en la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, entre las que se incluye el fomento de la igualdad de oportunidades recogido en el artículo 5.2.d.

La previsión para el ejercicio 2016 es incrementar las actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos del programa e implementar las medidas con impacto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres descritas en la identificación de realizaciones previstas.

**PROGRAMA 251M:** Prestaciones a los desempleados

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal

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

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, regulariza y sistematiza en su Título III las normas de protección por desempleo, protección que se estructura en una prestación por desempleo de nivel contributivo y un subsidio por desempleo de nivel asistencial.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad introduce medidas de racionalización del sistema de protección por desempleo para concentrar las ayudas en personas que necesiten especial atención, favorecer la activación de los desempleados y contribuir al envejecimiento activo.

Por su parte el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, que posteriormente se plasmaron en la Ley 11/2013, de 26 de julio, que reza el mismo título, incluye medidas que permiten compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta propia, amplía las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo respecto de las incluidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y amplía las posibilidades de suspensión y reanudación posterior en el cobro de las prestaciones por desempleo tras haber realizado una actividad por cuenta propia.

Por último el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, regula el Programa de Activación para el Empleo que establece el abono de una ayuda de acompañamiento que se incluye dentro de la acción protectora por desempleo. La percepción de esta ayuda se vincula a la participación de los beneficiarios en las políticas de activación para el empleo que diseñen los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

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.
- Ayuda de acompañamiento del Programa de Activación para el Empleo.

Este programa no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Además, la Ley 3/2012, de 6 de julio, antes citada incluye en su disposición final decimotercera la previsión de que el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, con el límite máximo del 60 % de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite del 100 % en

caso de ser los beneficiarios mujeres jóvenes hasta 35 años (hombres hasta 30 años de edad).

Asimismo, se incluyen determinadas especificaciones en los beneficiarios de la renta activa de inserción, que también suponen un enfoque de género.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 6	30	Apoyar la inserción laboral de mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mediante el diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.

### Identificación de actuaciones previstas

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.

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

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

Como se ha señalado anteriormente el programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que su finalidad es la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Adicionalmente, con carácter general y en especial la renta activa de inserción, tiene por finalidad facilitar la inserción laboral de los perceptores de la misma, al combinar medidas de empleo activas y de protección por desempleo.

Por las razones antes expuestas no se establecen indicadores presupuestarios específicos por razón de género de los perceptores de los distintos tipos de prestaciones por desempleo, sin embargo, como puede deducirse de los datos facilitados el Servicio Público de Empleo Estatal dispone de estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres.

Con carácter general, el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251M.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 2014, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 20.565 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la Renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 103,9 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2014 se han producido 151.316 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 17.671 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

#### Previsión de resultados

En el ejercicio 2015 de las 260.000 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la Renta Activa de Inserción, se estima que 20.929 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2016 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 268.000 y 21.053 respectivamente. En lo referente a las cantidades consignadas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar esta prestación por desempleo de las personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, la cuantía estimada sobre la previsión de liquidación del programa en 2015 asciende a 106,4 millones de euros, mientras que en el presupuesto de 2016 se prevé un aumento de esta cuantía hasta alcanzar los 111 millones de euros.

En 2015 y 2016 se estima que se alcanzarán 154.963 y 156.357 bajas por colocación en el colectivo de los perceptores de la renta activa de inserción, de las cuales 18.112 y 18.528 corresponderán a víctimas de violencia de género y doméstica respectivamente.

**PROGRAMA 291A:** Inspección y control de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social

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

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2015. Sus competencias vienen reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2016, las prioridades son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y el trabajo de personas extranjeras.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Supervisión del cumplimiento de las obligaciones instrumentales y de contenido económico, así como del disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra la discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo..
Eje 1/ Objetivo 2	11	Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades Autónomas para facilitar y asegurar la vigilancia y control de cumplimiento de la normativa aplicable.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

## Identificación de actuaciones previstas

La Inspección de Trabajo y Seguridad ha colaborado activamente, dentro del ámbito de sus competencias, en la elaboración, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

A tal efecto, en relación con el Eje 1 "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación salarial" y concretamente con su objetivo 1.1 "Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo"; 1.2 "Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas" y 1.3 "Combatir la brecha salarial de género", aparece, entre los agentes responsables de su cumplimiento, la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Por cuanto es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dependiente de ella, la encargada de la vigilancia del cumplimiento por las empresas de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La intervención en el Objetivo 1.1 viene prevista de manera genérica, sin referencia a una medida concreta, sino en general a prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, cuestión que se encuentra entre sus competencias.

Dada la trascendencia de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo, y de prevenir y corregir la brecha salarial de género, se prevé que el Eje 1 se desarrollará a través de un Plan Especial para la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016.

En la actualidad, este Plan Especial está ultimándose por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con una importante participación, dado su contenido, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y, en particular, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es, en último término, el órgano administrativo encargado de la vigilancia y exigencia a las empresas del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

En la línea que marca el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y a la espera del contenido definitivo que contenga el Plan Especial que lo debe desarrollar, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se va a continuar en 2016 en la labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, potenciando aquellos aspectos que redunden en una mejora y, en particular, reforzando la colaboración con los distintos organismos o departamentos con competencias en la materia.

En este sentido, la actividad inspectora en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo 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 de las actuaciones 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 2014, se han realizado 6.698 actuaciones, se extendieron 76 actas de infracción por un importe de 399.270 euros, y se efectuaron 1.236 requerimientos. Durante 2015, a fecha 30 de junio, se han realizado 2.612 actuaciones, se han extendido 37 actas de infracción por un importe de 632.630 euros, y se efectuaron 540 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

Tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, seguridad social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del Departamento.

Los objetivos estratégicos del programa son los siguientes:

#### *Alta dirección:*

Su finalidad, coordinando las unidades del Departamento, es la propuesta, promoción y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre política laboral, empleo, seguridad social y migraciones, y mantener las relaciones institucionales del Ministerio con el Congreso de los Diputados, el Senado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, otros Departamentos Ministeriales y entes públicos y privados y coordinación de la acción del Ministerio en el exterior.

#### *Servicios generales:*

Comprende las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión administrativa, gestión económico-financiera y presupuestaria de las unidades y Organismos adscritos, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del Departamento y la gestión y coordinación de los recursos tecnológicos y materiales del Ministerio.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

#### Identificación de actuaciones previstas

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la plena integración de la mujer en el mundo laboral y la corresponsabilidad.
- Organización de actividades, como campamentos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares.
- Promoción de la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados/as, de la igualdad de género y oportunidades. A lo largo de 2016 está prevista la realización dentro del Plan de formación del Departamento de diversas acciones formativas específicas en materia de igualdad de género. El 100% de los cursos selectivos que se realicen durante 2016 incorporarán al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tendrán preferencia quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

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

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

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 vela para 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.

Las encuestas de formación o de factores psicosociales tienen en cuenta la variable de género y se analizan las diferencias en función de la misma.

Se ha realizado formación on-line en materia de igualdad de género facilitando así la formación del personal que, por motivos de conciliación, no puede asistir a los cursos presenciales.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas sobre igualdad y violencia de género.

#### Previsión de resultados

- Se prevé un número elevado de solicitudes para asistir a la Escuela Infantil, lo cual facilitará la conciliación de la vida familiar y profesional de numerosos empleados y empleadas. La gran demanda de participación en las actividades de verano producirá previsiblemente un descenso en el número de permisos sin sueldo que se soliciten durante los meses estivales.
- Se mantendrá la continuidad en la oferta de acciones formativas en temas de igualdad, corresponsabilidad y violencia de género, lo que incidirá en un incremento en el número de personas formadas y producirá un cambio de actitudes en la materia.

**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 y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

### Identificación de actuaciones previstas

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Ordenación normativa e interpretación relativas al desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, condiciones de trabajo, empleo y empresas de trabajo temporal.
- Facilitar la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación, arbitraje y conciliación.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, las ETT, sanciones y otros.
- Gestionar las ayudas a trabajadoras y trabajadores afectados por procesos de reestructuración y/o reordenación de empresas.
- Depósito de estatutos de asociaciones sindicales patronales.
- Gestión, control y seguimiento de las medidas laborales derivadas de los procesos de reconversión.
- Investigación.
- Promoción.
- Apoyo técnico.

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

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

Las actividades y objetivos están encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo los siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores/as y a organizaciones representativas de unas y otros, y a organismos públicos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la aplicación del principio de igualdad de género y de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis, registro y publicación de convenios colectivos. Se efectúa el control de legalidad de los convenios y se realizan requerimientos cuando se advierten contenidos que conculcan la legalidad vigente. Entre los motivos de estos requerimientos están los que se relacionan con la igualdad de género.

## Previsión de resultados

Se prevé continuar con la ejecución de los objetivos del programa presupuestario, que son los descritos en el apartado de las realizaciones previstas.

**PROGRAMA 912P:** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

**CENTRO GESTOR:** Consejo Económico y Social

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

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	4	Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.

#### Identificación de actuaciones previstas

El Consejo Económico y Social (en adelante CES), ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, aplica plenamente el principio de transversalidad de la perspectiva de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos realizados a iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley. En sus dictámenes, suele prestarse especial atención a la manera en que se ha analizado el impacto de género en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo Anteproyecto de Ley, de conformidad a lo previsto en el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio. Además, los temas directamente vinculados

con la igualdad entre mujeres y hombres son habitualmente abordados de forma específica.

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

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

En los dictámenes emitidos por este organismo, la gran mayoría de las materias socioeconómicas y laborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, que se podría estimar, aproximadamente, alrededor del 60 %. Este porcentaje se elevaría al 100 % si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Además de la obligada consideración transversal de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España. Esta Comisión ha tenido un papel muy activo impulsando la realización de informes en este tema. La revista trimestral *Cauces* suele incorporar, al menos, un artículo específico con perspectiva de género. En la Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral de España, que el CES eleva anualmente al Gobierno, se contempla la dimensión de género en el análisis de las distintas iniciativas y políticas que analiza, procurando incorporar toda la información de las distintas variables desagregadas por sexo, a fin de facilitar la consideración de su impacto de género.

A título de ejemplo, la situación de las mujeres en el mercado laboral, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar o la evolución del sistema de atención a la dependencia, estrechamente relacionados con el género, son objeto de análisis habitual en los trabajos del Consejo Económico y Social.

#### Previsión de resultados

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera obligada a potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir reforzando la perspectiva de género en el desarrollo de su función consultiva, no viendo limitadas las actuaciones en este sentido, como consecuencia de la actual política de recorte del gasto público, consecuencia de la crisis económica existente. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2016 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación que contempla de manera transversal la perspectiva de género, además de incorporar un tratamiento específico de materias directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente en los Capítulos II y III (aproximadamente equivalente al 40 % y 60 %, respectivamente, de los contenidos sustantivos).
- Para ello se han asignado al Capítulo II: dos coordinadores, cuatro asesores y una becaria, y al Capítulo III: una coordinadora, seis asesores/as, una técnica de apoyo

y una becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35 % del trabajo anual de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30 % del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30 % del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.

- Dictámenes. Se estima la realización de entre ocho y doce dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, las materias sociolaborales tendrían un impacto de género equiparable al ya estimado para el capítulo II de la Memoria Socioeconómica y Laboral, esto es, en torno al 40 %.
- Informes por propia iniciativa. Se prevé el inicio de, al menos, dos informes de materia sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria, y con un previsible igual número de asignaciones. En definitiva, uno o dos coordinadores/as, 3 asesores/as especializados/as y un becario/a (en total, otro 20 % del trabajo de asesores y becarios, 15 % del de coordinadores y director).
- Informes Euromed: En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares, en 2015 se acordó la elaboración de nuevos informes en los que participaría el Consejo Económico y Social de España de forma activa (en torno a dos informes por año). Se estima una afectación al género del 30 %. La asignación estimada a lo largo del año es de uno a dos coordinadores, de dos a cuatro asesoras y de una a dos becarias.
- En este mismo ámbito, están comprometidos de nuevo la dirección de un informe y la participación en la elaboración de otro. Se estima en ambos casos una afectación en torno al 40% de la cuestión de género. La asignación será de 1 a 2 coordinadores, dos asesores y dos becarios en el Informe dirigido desde el propio CES de España y uno + uno en el que se trate de participar en su elaboración.
- Revista CAUCES. De carácter trimestral incorpora ocho artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento de género equivalente al menos al 50 % del contenido sustantivo. En su nueva etapa, además incluye (en previsión anual), doce artículos de “ coyuntura comentada ” (datos, novedades y políticas) sobre empleo, relaciones laborales y calidad y condiciones de vida.
- Asimismo, la elaboración de doce paneles de indicadores de empleo, relaciones laborales y calidad de vida. En todos ellos, el promedio de tratamiento de género es de un 50 % del contenido sustantivo.
- En los tres casos citados (artículos, comentarios y paneles) se asigna un asesor para cada ítem, un coordinador para su supervisión y un Jefe de Departamento de Publicaciones para la coordinación y elaboración material de la revista. Adicionalmente, cuatro coordinadores de Estudios, un Jefe de Departamento de Publicaciones y un Director de Estudios y Publicaciones para su programación con el Consejo Editorial y la Dirección de Comunicación.

**SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía
- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 433M** Apoyo a la pequeña y mediana empresa
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico industrial
- 467I** 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 y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	6	Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.
Eje 1/ Objetivo 4	22	Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos.
Eje 4/ Objetivo 1	82	Elaboración de un informe periódico con los datos recogidos en el punto anterior.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a las personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los proyectos normativos y de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.

### Identificación de actuaciones previstas

Medida 26 del PEIO 2014-2016, se participa en la elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE.

En el ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición para facilitar el acceso a la misma de los colectivos de mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, y de acuerdo con la Medida 6 del PEIO, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En ellos hay que señalar que el colectivo afectado por estas situaciones es fundamentalmente femenino.

En 2015 se continúa una línea ascendente en la implantación de acciones formativas online como instrumento esencial para promover la flexibilidad en el acceso a la formación.

Otra de las actuaciones previstas se vincula directamente con la Medida 82 del PEIO, en lo que se refiere a la elaboración de un informe periódico sobre la distribución de los nombramientos de mujeres y hombres en los altos cargos del Ministerio.

Otra actuación se relaciona con la Medida 208 del PEIO, con la incorporación en los programas generales de formación del Departamento, de módulos en la materia de igualdad.

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

#### Previsión de resultados

Las previsiones para 2016, se orientan en una línea de incremento en la impartición de acciones formativas online y nuevas metodologías, de tal forma 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, según lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como potenciar la realización de actividades formativas relacionadas con situaciones que son causa de desigualdad, para así adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Para el año 2015\_2016 se encuentran programadas las siguientes actividades relativas a la formación en estas materias:

- Sensibilización en materia de violencia de género
- Sensibilización en igualdad. Lenguaje no sexista.
- Igualdad de género y violencia de género
- Prevención de riesgos laborales: sobre factores de riesgos psicosociales y prevención de situaciones de estrés.
- Programas de actividades formativas dirigidas a potenciar la autoestima y la gestión de las emociones.

Este Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación previsto en el Plan de Igualdad mediante la pertinente 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 previstas en el PEIO 2014-2016.

**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 la deficiente dotación de infraestructuras y a las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario continuar con el Programa que desarrolle un conjunto de medidas que tiendan a paliar las repercusiones de las reducciones de empleo en la minería y que permitan una transformación importante de esas zonas mineras.

Por tanto, el objetivo básico de este programa es la generación de empleo alternativo que compense la pérdida producida por los planes de reestructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y ha ido recibiendo apoyos mediante ayudas al funcionamiento de la actividad. Además, desde el 1 de enero de 2011, se han potenciado las ayudas al cierre de las unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando, a su vez, de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres.

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo económico alternativo (distinto al minero) en esas 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 conseguir esa creación de empleo alternativo.

Siendo ese el objetivo fundamental del programa, se pretende además conseguir una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo.

En el anterior plan del carbón 2006-2012 estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. De acuerdo con ello, la normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluyó un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido fuera un 30% mayor cuando el puesto de trabajo fuera ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la Orden ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a

proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

Asimismo, en octubre de 2013 se concertó con los sindicatos y los empresarios el nuevo MARCO DE ACTUACIÓN PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN Y LAS COMARCAS MINERAS EN EL PERÍODO 2013-2018, en el que, entre otros aspectos, se concretó continuar con el apoyo público al desarrollo alternativo de las comarcas mineras de carbón. La consecuencia de ello, ha sido la aprobación de dos órdenes de bases para el desarrollo de proyectos empresariales de similares características a las aprobadas en el anterior Plan. De tal forma, que se sigue discriminando positivamente en la concesión de las ayudas la generación de empleo femenino, lo que tendrá sus consecuencias en los siguientes años una vez que se realicen las correspondientes convocatorias de ayudas.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.

### Identificación de actuaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos, que solicitan ayuda, donde se evalúa la cantidad a incrementar dicha ayuda en el caso de creación de empleo femenino, que dependerá, a su vez, de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

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

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

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico de aplicación los municipios mineros (de carbón) tal como se recoge en el plan del carbón, por lo que se limita su aplicación a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y el Principado de Asturias.

Dado que el objetivo básico del programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe tener en cuenta es precisamente la relacionada con las tasas de paro:

<b>TASA DE PARO</b>			
<b>COMUNIDAD AUTONOMA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>MEDIA</b>
Andalucía	31,67	37,31	34,23
Aragón	15,46	22,53	18,65
Asturias, Principado de	20,34	21,27	20,78
Castilla y León	18,24	22,78	20,28
Castilla - La Mancha	24,87	33,25	28,50
Cataluña	20,16	19,58	19,88
Galicia	20,79	20,96	20,87

Fuente: INE, EPA - Tasa de paro 4º trimestre 2014 TIV

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, con la excepción de Cataluña, 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:

<b>CONVOCATORIA</b>	<b>% EMPLEO FEMENINO</b>
2007	24,10
2008	28,86
2009	43,54
2010	41,15
2011	42,89

CONVOCATORIA	% EMPLEO FEMENINO
2012	Sin convocatoria
2013	Sin convocatoria
2014	19,8

### Previsión de resultados

En los años 2012 y 2013, tal como se indica en el cuadro, no se produjeron convocatorias de ayudas. 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.

El cumplimiento de los objetivos se está viendo afectado como consecuencia de la crisis económica, que ha producido la desaparición de muchas empresas y con ello la destrucción de empleo femenino.

Por tanto, el programa tiene un impacto positivo, ya que de una situación de partida de desigualdad para la mujer, la situación se va equilibrando debido a un progresivo crecimiento del empleo femenino.

Finalmente, indicar que se realizó la primera convocatoria en 2014 de las citadas órdenes de bases para el desarrollo de proyectos empresariales. No obstante, en esta ocasión no se establecen objetivos concretos como los citados de alcanzar el 50% de empleo femenino, pero se espera que el impacto sea positivo como ha ocurrido en la aplicación de las anteriores ayudas públicas (alrededor del 19,8%, reflejado en el cuadro).

Asimismo, se ha realizado la convocatoria del año 2015 de la que, al estar en fase de instrucción, no se puede ofrecer resultados de 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 y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas
Eje1/ Objetivo 4	22	Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones pretenden crear las condiciones adecuadas para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a los destinos.

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

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

En 2014 el 44% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En este año la cifra de ocupación femenina crece un 3,1%, después de permanecer estable en el año anterior y haber registrado descensos en los cuatro años previos. Los ocupados varones, crecieron en el año 2014 en mayor medida (+7,9%), después de haber aumentado ligeramente en 2013.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería (51,3%) debido a su mayor peso en los servicios de alojamiento (58,5% del total), dado que en los servicios de comidas y bebidas han pasado a ser minoritarias (49,1%). En cambio los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (83,2% del total), en los mencionados servicios de comidas y bebidas (50,9%) así como en el resto de actividades turísticas (61,4%).

El 79,7% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 62%. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres mientras que en los trabajos con jornada a tiempo completo predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en mayor medida (+7,1%) que las mujeres (+3,1%), después de haber retrocedido ligeramente, ambos, en 2013 (-0,1%).

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2014 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (-18%), aumentando las que contaban con estudios secundarios (+5,5%) y superiores (+21,1%).

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2014. Los varones asalariados en turismo crecieron un 12,3% si contaban con estudios superiores, mientras que disminuyeron (-9%) si tenían estudios primarios, y los que poseían estudios secundarios permanecieron casi invariables (+0,2%).

#### 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 433M:** Apoyo a la pequeña y mediana empresa

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

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

El principal objetivo del programa es fomentar el espíritu emprendedor de los alumnos universitarios, sensibilizando y estimulando la creación de nuevas empresas en la universidad.

El programa se imparte a través de una asignatura (módulo) optativo en los masters universitarios que se ofrecen de forma extracurricular y gratuita a los alumnos de master de las universidades españolas que lo han solicitado, con el objetivo de hacer llegar a este segmento de estudiantes las nociones necesarias sobre la salida profesional de la creación de empresas

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.

#### Identificación de actuaciones previstas

En 2016, la Dirección General de Industria y PYME tiene previsto dar continuidad a un plan de emprendimiento universitario iniciado en 2013, financiado con subvenciones.

#### Identificación de realizaciones previstas

En 2016 se prevé la realización de 70 módulos de emprendimiento realizados por universidades en los que se estima participen 1.500 estudiantes.

En línea con años anteriores se prevé una participación femenina en torno al 45%

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

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No existe propiamente un análisis de género asociado al diseño y la puesta en marcha del programa, cuyo fundamento básico es la constatación de la necesidad de impulsar iniciativas de emprendimiento y de autoempleo, como elemento de dinamización de la actividad, muy en particular entre la población universitaria. Se trata de dotar a los estudiantes de herramientas que les permitan diseñar un plan de negocio y un plan financiero viables, especialmente en torno a actividades innovadoras, y presentarlo para la captación de inversores.

#### Previsión de resultados

No existen unos resultados específicos en relación con el sexo de los participantes. Se estima que en 2016 el reparto de los participantes se situará en la proporción ya señalada en ediciones anteriores (45%), reparto que viene condicionado por la participación de las mujeres en los estudios de grado para los que los módulos resultan más atractivos: por este orden, ADE, Ingeniería Industrial, Derecho, Psicología y Económicas.

**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, la Secretaría de Estado de Turismo abordará procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centren en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos.

Con cargo a este programa presupuestario, la Secretaría de Estado de Turismo realiza una transferencia corriente y otra de capital a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR).

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

## Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se concretan en el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos, siempre que todo ello conlleve además, la mejora del sistema de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el incremento apreciable de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas e instituciones del sector.

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

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

En 2014 el 44% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En este año la cifra de ocupación femenina crece un 3,1%, después de permanecer estable en el año anterior y haber registrado descensos en los cuatro años previos. Los ocupados varones, crecieron en el año 2014 en mayor medida (+7,9%), después de haber aumentado ligeramente en 2013.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería (51,3%) debido a su mayor peso en los servicios de alojamiento (58,5% del total), dado que en los servicios de comidas y bebidas han pasado a ser minoritarias (49,1%). En cambio los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (83,2% del total), en los mencionados servicios de comidas y bebidas (50,9%) así como en el resto de actividades turísticas (61,4%).

El 79,7% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 62%. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres mientras que en los trabajos con jornada a tiempo completo predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en mayor medida (+7,1%) que las mujeres (+3,1%), después de haber retrocedido ligeramente, ambos, en 2013 (-0,1%).

Se viene observando en los últimos años una relación entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación. En el año 2014 solo disminuyeron las asalariadas con estudios primarios (-18%), aumentando las que contaban con estudios secundarios (+5,5%) y superiores (+21,1%).

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2014. Los varones asalariados en turismo crecieron un 12,3% si contaban con estudios superiores, mientras que disminuyeron (-9%) si tenían estudios primarios, y los que poseían estudios secundarios permanecieron casi invariables (+0,2%).

Previsión de resultados

La participación del Instituto de Turismo de España en el programa 467C de investigación y desarrollo tecnológico industrial se concreta principalmente, como se ha detallado, en inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector turístico, y de creación de estructuras tecnológicas y redes de conocimiento para dotar al sector de mejores instrumentos en su entorno de negocio lo que siempre se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

**PROGRAMA 467I:** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, contribuye al desarrollo de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. Esta Acción Estratégica forma parte de la principal herramienta de programación de la política científica y tecnológica del gobierno que es el Plan de Investigación Científica y Técnica de Innovación 2013-2016.

El Programa de gasto 467I tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

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

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	5	Actuaciones, en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
	154	Diseño de acciones para fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras de contenidos en la red y para promover contenidos y recursos que respondan a las necesidades de las mujeres y promuevan la igualdad de oportunidades.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	155	Desarrollo de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.

### Identificación de actuaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas del programa Agenda Competitividad que tiene como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos.

### **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

**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 2016-2020, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en las prioridades de desarrollo rural de la Unión que establece el artículo 5 del Reglamento (CE) nº 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

El programa 414B pretende fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en las zonas rurales, aumentar la participación de las partes interesadas en la aplicación de los programas de desarrollo rural, así como mejorar la calidad de su aplicación, promocionar la Red Natura 2000, fomentar la inclusión social y el desarrollo económico en las zonas rurales, reconociendo la importancia de las entidades de mujeres rurales y las redes de desarrollo rural por su papel en la vertebración del territorio y mediante la inversión en caminos naturales.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	177	Fomento del emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito.
Eje 6/ Objetivo 7	186	Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural"
Eje 6/ Objetivo 7	187	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC

## Otras normas

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Programa Operativo Plurirregional Empleo, Formación y Educación 2014-2020	Eje 1	MED-8.4.1.1- Actuaciones que incrementen el acceso al empleo de las mujeres

### Identificación de actuaciones

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la igualdad de género, han sido objetivos fundamentales de la política comunitaria y nacional que ha visto su reflejo en la normativa desarrollada, así como en los planes para favorecer la igualdad de las mujeres y hombres en el medio rural.

La situación de las mujeres que viven en el medio rural ha recibido una atención particular en la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que además de acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación, ha tenido en cuenta acciones que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

Por ello, a fin de visibilizar el papel de las mujeres y mejorar la situación de las mujeres en el medio rural y que puedan ser partícipes y protagonistas plenas del desarrollo rural, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ha puesto en marcha una serie de **medidas para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural**.

Estas medidas son:

Subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, así como para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural: medida 177 del PEIO.

El objeto de estas ayudas es el fomento de actividades de utilidad pública para las mujeres rurales, llevadas a cabo por entidades asociativas de mujeres rurales de ámbito nacional. Están financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado.

Entre las actividades subvencionables están:

- Actividades de representación e interlocución ante la Administración General del Estado y en el marco de las competencias del MAGRAMA, a través de los órganos de gobernanza y grupos de trabajo dependientes de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, para así promover la participación e implicación de las mujeres rurales en el desarrollo rural.
- Actividades específicas de especial interés para las competencias del MAGRAMA, según lo indicado en la letra d) del apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto

401/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, que sean actividades habituales de estas entidades y cuyo objetivo pueda lograrse más fácilmente a través de ellas ya que actúan como actoras en el territorio, como la difusión de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la incorporación de las mujeres a la actividad económica del medio rural, la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria, el acceso de las mujeres a las medidas de desarrollo rural, y el acceso de mujeres a órganos de gobernanza de organizaciones profesionales agrarias y cooperativas.

Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural: medidas 33, 152, 153, 186 y 187 del PEIO.

Esta medida, cofinanciada por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Empleo, Formación y Educación 2014-2020, busca contribuir a la mejora de las cualificaciones de los profesionales dedicados a la agricultura y actividades afines incluidos técnicos y gerentes.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

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

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

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas sólo el 30 por ciento del total. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere, hay desigualdades en detrimento de la mujer. Asimismo, sigue siendo muy baja la presencia de la mujer en las entidades asociativas, en especial en puestos de toma de decisiones.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para el desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

## Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

En relación con las “Subvenciones destinadas a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, así como para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural”:

- Nº de actividades de representación e interlocución subvencionadas.
- Nº de mujeres rurales que han participado en las actividades específicas de especial interés para las competencias del MAGRAMA.

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.
- % del número alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.

**PROGRAMA 415B:** Mejora de estructuras y mercados pesqueros.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Ordenación Pesquera.

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

Este programa se estructura en tres áreas: Gestión de la Política estructural y de ordenación y planificación de la flota, Economía pesquera y Control e inspección.

En lo que a políticas de igualdad se refiere, la Dirección General de Ordenación Pesquera, encargada de la gestión del Programa 415B, ejerce, a través de la Subdirección General de Economía Pesquera, la función de planificación y la gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero.

En este sentido, dentro del área de Economía Pesquera, la Dirección General de Ordenación Pesquera ha establecido como objetivo la innovación, la diversificación y, más concretamente en materia de Igualdad, el desarrollo de las políticas de integración; un objetivo, este último, que se materializa mediante la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el sector pesquero, a través de los trabajos desempeñados por la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa está destinado a financiar las ayudas previstas en el Reglamento (UE) Nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) que establece normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca, incluidas aquellas destinadas a la integración y desarrollo del principio de Igualdad.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 7	182	Realizar un estudio cualitativo y cuantitativo que permita visibilizar la realidad de las mujeres en el sector pesquero.
Eje 6/ Objetivo 7	184	Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y pesqueras y grupos de acción local.
Eje 6/ Objetivo 7	186	Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural y pesqueras), de cara, especialmente, a favorecer su incorporación a aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde están infrarrepresentadas.
Eje 6/ Objetivo 7	187	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 7	188	Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector rural y pesquero.

### Identificación de actuaciones:

Para el cumplimiento de la **medida 182** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Análisis y diagnosis de los diferentes colectivos de mujeres del sector pesquero y acuícola. Se realizará un estudio cualitativo y cuantitativo de la situación profesional de las personas dedicadas a las diferentes actividades y oficios del sector de la pesca y acuicultura en España con presencia femenina (pesca extractiva, marisqueo, acuicultura, transformación y comercialización, etc.), partiendo de la descripción del perfil socioeconómico y las circunstancias laborales de estos trabajadores, así como de un análisis detallado de las características del trabajo que desempeñan y sus principales problemáticas, entre otras cuestiones.
- Identificación de buenas prácticas emprendedoras. A fin de visibilizar la realidad del emprendimiento femenino en el sector pesquero desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, se establecerán los criterios para la identificación de proyectos considerados buenas prácticas, a efectos de recopilar iniciativas emprendedoras lideradas por mujeres del sector pesquero y acuícola.

Para el cumplimiento de la **medida 184** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, y en colaboración con otros organismos vinculados a la igualdad de oportunidades, se impulsarán actuaciones de sensibilización y concienciación, orientadas a facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos y de responsabilidad, así como a promocionar la paridad en las organizaciones sectoriales y Grupos de Acción Local de Pesca:

- Seguimiento de las líneas estratégicas de igualdad, concretamente del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), cuyo Eje prioritario 4 está orientado a “impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola”. A lo largo de 2016 se hará un seguimiento de los avances logrados en la implantación de este Plan, para lo que se tendrá especialmente en cuenta la actualización de estadísticas e indicadores en materia de igualdad.
- Seguimiento del Dictamen favorable en materia de igualdad al Programa Operativo del FEMP (2014-2020). Se analizará cómo se ha integrado en la práctica el principio de Igualdad, según lo previsto en la redacción del PO.

Para el cumplimiento de la **medida 186** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Mantenimiento y actualización de la página web de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero, impulsando un mayor grado de implicación y de las mujeres del sector en la elaboración de los contenidos. Asimismo, y de cara a favorecer la incorporación de las mujeres en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo, desde la Red se divulgará información sobre encuentros, jornadas y talleres formativos que tengan que ver con el emprendimiento femenino y el acceso al mercado laboral a través de la diversificación de actividades.
- La recopilación de información sobre iniciativas emprendedoras o nuevos modelos de negocio liderados por mujeres, fomentando vías de encuentro para la puesta en común e intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Para el cumplimiento de la **medida 187** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

A través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero se llevará a cabo:

- La elaboración y envío de un boletín informativo, cuya finalidad es la de informar a los miembros, a través de medios telemáticos, sobre las actuaciones de la Red, otras iniciativas emprendidas por colectivos de mujeres del sector, temas de interés relacionados con la pesca y la igualdad de oportunidades. Desde mediados de 2015 este boletín incorpora cambios, como su periodicidad (que pasa de mensual a bimestral) y nuevos contenidos como las entrevistas y los monográficos.
- La difusión de la Red en las redes sociales. Como novedad de este periodo 2015-2016 la Red aumentará su presencia en los medios sociales a través de un perfil en Facebook y el reforzamiento del perfil de LinkedIn.

Para el cumplimiento de la **medida 188** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- La organización de encuentros con los diferentes colectivos de mujeres del sector. Se mantendrá reuniones y encuentros con las principales asociaciones de profesionales de la actividad pesquera para realizar la presentación de las conclusiones obtenidas en los estudios y diagnósticos por colectivos e impulsar su asociacionismo, con el fin de trasladarles las ventajas y beneficios que implica la constitución de asociaciones nacionales de mujeres profesionales de la pesca.
- El seguimiento de las iniciativas que surjan en materia de asociacionismo femenino dentro del sector, a través del contacto con sus representantes y la difusión de sus experiencias por medio de los canales informativos de la Red.

Las actuaciones descritas serán llevadas a cabo durante el **periodo 2015-2016** por medio la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP) a través de la **Encomienda de Gestión “Servicio para el seguimiento de la Igualdad y la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero”**.

### C) Análisis del Impacto de Género

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

Para estimar el impacto de género de este programa presupuestario se establecen los siguientes indicadores para los cuales existe fuente estadística disponible actualmente:

- Afiliados al Régimen Especial del Mar, por sexo. *Fuente ISM (2013-2014).*
- Activos y ocupados en pesca y acuicultura, por sexo (2014-2015). *Fuente: INE / Encuesta de Población Activa (EPA). Datos 2014-2015.*
- Empleo en pesca marítima por estrato y sexo. *Fuente: MAGRAMA / Encuesta Económica de Pesca Marítima; datos 2013. Estadísticas Pesqueras. Abril 2015*
- Empleo a bordo por estrato y sexo. *Fuente: MAGRAMA / Encuesta Económica de Pesca Marítima. Principales resultados, 2013.*
- Empleo en tierra por estrato y sexo. *Fuente: MAGRAMA / Encuesta Económica de Pesca Marítima. Principales resultados, 2013.*
- Empleo en acuicultura por estrato y sexo. *Fuente: MAGRAMA / Encuesta Establecimientos de acuicultura; datos 2013. Estadísticas Pesqueras. Abril 2015.*
- Empleo en la comercialización de productos pesqueros, por tipo de comercio (al por mayor y al por menor) y sexo. *Fuente: INE / Encuesta Anual de Comercio. 2013.*
- Participación de la mujer en puestos directivos de los cabildos y Cofradías de Pescadores. *Fuente: Datos aportados por las Comunidades Autónomas, 2015.*
- Participación femenina en los órganos de dirección de los Grupos de Acción Local de Pesca. *Fuente: CETMAR / Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola, 2014.*
- Participación femenina en los proyectos de diversificación. *Fuente: CETMAR / Análisis de la participación de la mujer en la actividad pesquera y acuícola, 2014.*
- Alumnos de cursos de formación impartidos por el ISM, por sexo. *Fuente: ISM, 2014.*
- Uso de las TIC's por sexo, características demográficas y tipo de uso de TIC. *Fuente: INE / Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares. 2014*
- Asociacionismo femenino en el sector pesquero. *Fuente: Base de datos de miembros de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.*

#### Previsión de resultados

Actualmente no podemos cifrar el impacto de dicho programa, ya que muchas de las actuaciones señaladas o bien están previstas o bien se encuentran ya en fase desarrollo sin haber todavía concluido, por lo que no se puede hacer aún un balance atendiendo a indicadores cuantitativos concretos. Este es, no obstante, el propósito que se persigue con actuaciones como el Seguimiento de las líneas estratégicas de igualdad del PEIO, del dictamen favorable del Instituto de la Mujer para el PO del FEMP y, concretamente, a través del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) que se hizo público en marzo de 2015. Este Plan cuenta con un mecanismo de seguimiento para evaluar su grado de implantación en este periodo, cuyo análisis se llevará a cabo en este y en los próximos ejercicios presupuestarios, y permitirá cuantificar en qué medida se han subsanado ciertas desigualdades.

En relación a la actuación realización de análisis y diagnóstico de los diferentes colectivos de mujeres del sector pesquero y acuícola, se espera que suponga un gran avance a la hora de incrementar el conocimiento sobre la realidad de cada uno de los colectivos profesionales de mujeres, contribuyendo, por ende, a hacerlos más visibles. Por otro lado, la organización encuentros con los diferentes colectivos de mujeres protagonistas de las diagnósticos elaboradas contribuirá a fomentar el diálogo entre colectivos, mejorando el intercambio de experiencias y soluciones, así como una mayor unión y puesta en común de objetivos que redunden en la apuesta por el asociacionismo.

En cuanto a la armonización y actualización de estadísticas e indicadores en materia de igualdad, en la que ya se está trabajando, permitirá mejorar las estadísticas sectoriales, haciendo hincapié en la desagregación de datos por sexo. De esta manera se podrá determinar la verdadera participación de la mujer en las distintas actividades de la pesca y la acuicultura, y poner en valor su contribución al sector.

Respecto a la identificación y divulgación de buenas prácticas en materia de emprendimiento, diversificación, nuevos modelos de negocio, etc. por parte de las mujeres del sector, supondrá también reforzar el reconocimiento de éstas como motor económico del sector, y se espera que los proyectos e iniciativas recopilados sirvan de ejemplo para seguir inspirando el emprendimiento y liderazgo femenino en este ámbito de actividad.

También se espera que las demás actuaciones de visibilidad e divulgación que se realicen a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero durante este periodo (boletín, web, presencia en redes sociales, etc.) conlleven una mayor promoción de la Red y sus actuaciones, el incremento de información de utilidad para las mujeres del sector, y una mayor implicación de estas en el uso de las nuevas tecnologías.

**PROGRAMA 4510:** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría.

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

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales.

Desde los Órganos Directivos de la Subsecretaría se definen las directrices y planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del mismo.

A ello hay que unir la representación y defensa de los intereses nacionales fuera de nuestras fronteras mediante la utilización de los convenios, mecanismos o instrumentos financieros necesarios para maximizar la eficacia de la cooperación.

Dentro de las actividades propias del programa con repercusión en los Presupuestos Generales del Estado está la planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento en el ejercicio de las competencias del mismo en materia de acción

social y formación, así como de los programas de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Dadas las características del programa, con funciones de carácter general de alta dirección y de prestación de servicios para las políticas de ejecución recogidas en los demás programas, con carácter general, éste no tiene indicadores propios, por lo que la evaluación se mide por los resultados obtenidos en los demás programas y por la eficiencia interna en la prestación de los servicios de dirección, apoyo y coordinación.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	48	Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

### Identificación de actuaciones previstas

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral incrementan la motivación y constituyen un interesante incentivo a la hora de elegir y permanecer en un centro de trabajo contribuyendo, además, a lograr una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

En este sentido, en 2016 se intentará consolidar el camino iniciado en 2013, ampliando el actual catálogo de cursos a distancia “on line” y cursos mediante videocolaboración.

Con el mismo objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral, en febrero de 2015 se puso en marcha un proyecto de trabajo en red en determinadas unidades de la Subsecretaría del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Si el resultado es positivo, se estudiará la extensión del proyecto a otras unidades del MAGRAMA en el ejercicio 2016.

Por último, previsiblemente se incluirá en el Plan de Formación del Departamento 2016 un curso “on line” de promoción de la igualdad de género.

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

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

Desde el ejercicio 2013 se vienen desarrollando diversas experiencias con nuevas metodologías de formación utilizando herramientas electrónicas. La asistencia femenina a los cursos “on line” y de videocolaboración supera claramente a la masculina.

Los diferentes roles entre hombre y mujer que aún perviven en nuestra sociedad no pueden constituir, en modo alguno, un menoscabo en la formación profesional de las empleadas públicas, por lo que, previsiblemente, el catálogo de cursos de formación a distancia será ampliado en 2016.

En lo que atañe al proyecto piloto de trabajo en red, implantado en determinadas unidades de la Subsecretaría del MAGRAMA en febrero de 2015, la participación femenina alcanza un 92%, frente al 8% de participación masculina.

#### Previsión de resultados.

Desde un punto de vista exclusivamente de género, con los cursos “on line” y de videocolaboración se reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional. Sin embargo, desde un punto de vista económico, esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas y desde un punto de vista ambiental supondrá un ahorro de papel considerable.

El trabajo en red puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores; todo ello sin menoscabo de su productividad, más bien al contrario, con un incremento de la misma a medida que la administración se hace sensible a las necesidades de sus empleados.

Por último, en 2016 se persigue consolidar definitivamente la tendencia de ejercicios anteriores, de forma que la igualdad de género se constituya en materia habitual en los Planes de Formación anuales.

## **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

**462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

**912O** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección.



**PROGRAMA 462M:** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales  
**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Centro de Investigaciones Sociológicas

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Investigación y estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita de Derecho Constitucional.
- Prospección de la opinión pública mediante sondeos.
- Formación de especialistas e investigadores en las áreas reseñadas, así como la divulgación o difusión de los trabajos realizados. Esta actividad se diversifica en dos grandes sectores: por una parte, la investigación y el estudio de carácter sociológico y, por otra, la investigación y el estudio del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

#### Identificación de actuaciones previstas

Durante el ejercicio 2016 en el Centro de Investigaciones Sociológicas:

- Se seguirán introduciendo varias preguntas relativas a las desigualdades de género en distintos ámbitos y prácticas sociales, en el diseño de los cuestionarios para la realización de varios barómetros.
- En el Departamento de Publicaciones del Centro, en general, los criterios de género ya forman parte transversal de la política de publicaciones, en las facetas de selección de autores, temas, etc. y seguirán incorporándose durante el próximo ejercicio económico.
- Todos los cuestionarios utilizados por el CIS para la realización de los estudios respetan la utilización de un lenguaje no sexista.
- Desde el punto de vista metodológico, siempre se trata de distinguir en las respuestas si son hombres o mujeres el objeto de la opinión lo que ayuda al análisis diferenciado por género.

En 2016 el CEP tiene previsto editar un libro con las intervenciones del seminario de políticas de igualdad celebrado en el ejercicio 2015 con la denominación Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas, perspectivas.

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

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

Se ha tenido en cuenta el impacto de género en varias realizaciones ya ejecutadas o previstas. Éste enfoque de género global seguirá formando parte, y siendo tenido en cuenta en la política de realización de estudios, diseño de cuestionarios, y en general, en toda la programación de los Centros.

#### Previsión de resultados

Seguir avanzando en la senda de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la profundización del conocimiento de la situación existente en materia de género y de igualdad de oportunidades, el seguimiento de la normativa relacionada con la igualdad y el fomento de publicaciones que aborden la materia de género.

En particular, se obtendrán conclusiones de los trabajos realizados mencionados anteriormente para poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente y también desde el punto de vista de la opinión pública de la sociedad española en relación a la igualdad de género.

**PROGRAMA 9120:** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría

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

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

- Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.
- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.

- Apoyo a la alta Dirección del Gobierno.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE
Eje 7/ Objetivo 3	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrollada por las UI

### Identificación de actuaciones previstas

Este programa, es, en parte, un programa instrumental que presta servicios generales al resto de las Unidades del Departamento.

Con cargo a este programa, en el ámbito y ejercicio de las competencias de la Subsecretaría del Departamento en 2016 las actuaciones más significativas que se realizarán en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género son las siguientes:

- Seguimiento del Plan Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos adscritos.
- Realización de Cursos o Jornadas destinadas al personal del Departamento y sus Organismos en las que se aborde: formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, la evaluación del impacto de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se prevé su desarrollo durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales no lectivos. Inclusión en la Escuela de Verano de actividades educativas sensibilizadoras en igualdad.
- Difusión de un tríptico informativo sensibilizando en materia de Igualdad de Oportunidades y corresponsabilidad para entrega al personal que se incorpore al Ministerio de la Presidencia.
- 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.
- Seguimiento del cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- En el Ministerio de la Presidencia se recogen en los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto y en el procedimiento negociado la previsión de que en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa o entidad que en el momento de acreditar la solvencia técnica, disponga de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- Elaboración, en colaboración con las Unidades Gestoras de la Sección 25 del informe de impacto de género anual que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado
- Inclusión en el Plan de Acción Social para 2016 de una ayuda especial por violencia de género.
- Aplicación y seguimiento del Plan Estratégico en materia de Igualdad de Oportunidades 2014-16.

- Relaciones con la representación del personal del Ministerio de la Presidencia y sus Organismos adscritos en materia de igualdad a lo largo de todo el ejercicio y, en particular, en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad.
- Participación en las sesiones formativas especializadas impartidas a las Unidades de Igualdad, entre otros, por el Instituto de la Mujer.
- Participación como representante por parte de la AGE en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en el marco del acuerdo de ordenación de la negociación colectiva suscrito con las organizaciones sindicales. Colaboración en sus trabajos preparatorios y subsiguientes.
- Asesoramiento en la utilización de un lenguaje no sexista. Esta actuación está dirigida tanto a las comunicaciones externas e internas del Departamento como a las disposiciones normativas y otros actos que por parte del Ministerio se dirijan a la ciudadanía.

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

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

El Ministerio ha procedido al diagnóstico de situación en el marco de las actuaciones relativas a la elaboración del Plan de Igualdad de la AGE y del PEIO 2014-2016.

#### Previsión de resultados

El resultado que se prevé conseguir con la puesta en marcha de las actuaciones descritas en el apartado B), es avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento.

Intentar cuantificar los efectos de las medidas descritas, presenta cierto grado de dificultad. No obstante, parece lógico poder afirmar que el esfuerzo continuado en la programación, implementación y seguimiento de éstas medidas contribuirá a medio y largo plazo a la consecución de los objetivos señalados en el presente documento.



## **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

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



**PROGRAMA 231A:** Plan Nacional sobre Drogas.**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente, a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

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

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables: Elaboración de un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependiente en proceso de rehabilitación que se implementará en centros de asistencia a drogodependientes y en Instituciones Penitenciarias.  Se diseñará un instrumento para la evaluación de la efectividad de estas medidas
Eje 6/ Objetivo 1	130	Desarrollar el Plan de Acción 2013-2016 de la Estrategia Nacional sobre Drogas, dando prioridad a las acciones, para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta las diferencias de género en prevalencias en determinadas sustancias.
	133	Incorporar en las políticas de salud y asistencia social, penitenciaria, de drogodependencias, inmigración, etc., las pautas o protocolos que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares.

Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que *“Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”*.

El Plan de Acción 2013-2016 contiene una visión transversal con enfoque de Género, que incorpora las peculiaridades específicas de la mujer a todas las acciones e intervenciones planteadas. Entre las acciones de este Plan destacan:

Acción 13. Proyecto de mejora de procesos y procedimientos de asistencia en drogodependencias y adicciones y su adecuación a la Cartera de Servicios del SNS

Elaborar un documento que describirá los procesos asistenciales recomendables para drogodependientes atendiendo especialmente a la patología dual y a la mujer

Acción 15. Elaborar un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependientes en proceso de rehabilitación

Acción 26. Fomentar la investigación y el análisis de datos sobre consumo de drogas. Análisis de datos en las siguientes áreas: género, ámbito laboral, consumo. Se incluye diferenciación por sexo en las Encuestas Nacionales sobre Drogas (prevalencias y percepción del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas) y en el indicador admisiones a tratamiento: (admisiones anuales en dispositivos asistenciales ambulatorios).

Asimismo, se ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones para la financiación de programas se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de los mismos con un criterio de calidad (desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de gestión de calidad y de procesos de autoevaluación y mejora continua de forma periódica), la consideración de la perspectiva de género.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación se considera prioritario el principio de equidad social en las políticas de investigación sobre drogas, incluyendo en el mismo el enfoque de género. Además al valorar los proyectos, se mejora la puntuación en los casos en los que se tiene en cuenta que en los equipos de investigación exista una presencia equilibrada de ambos sexos.

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

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

La última Encuesta domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2013/2014 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 son el alcohol el tabaco y los hipnosedantes. Entre las drogas de comercio ilegal, el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 9,2%, 2,2% 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 12,2%, sólo superada por el alcohol y el tabaco con datos del 78,3 % y 40,7 % respectivamente Excepto en el caso de los hipnosedantes

(tranquilizantes y/o somníferos) el uso de drogas fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres:

En hipnosedantes el porcentaje de mujeres que los consume hipnosedantes en el último año duplica el porcentaje de hombres consumidores (16 % frente a 8,5 %). Las diferencias aumentan con la edad.

En el caso de las drogas de comercio ilegal y con respecto al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (12,9% hombres y 5,4 % mujeres) y de cocaína en polvo (3,3% en hombres y 0,9% en mujeres).

En cuanto a las drogas de comercio legal como el tabaco y el alcohol, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. La prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 12 meses fue del 83,2% en hombres y del 73,4 % en mujeres, y la de tabaco del 44,2% y 37,2%, respectivamente. Con respecto a la encuesta anterior, EDADES 2011/2012, mientras que las prevalencias de los hombres se han mantenido estables, las de las mujeres crecieron 3,7 puntos porcentuales en el caso del alcohol y 1,2 puntos porcentuales en el caso del alcohol.

- Además, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por citar algún ejemplo) en los que las prevalencias de consumo en mujeres en determinados grupos de edad han venido aumentando considerablemente en los últimos tiempos, disminuyendo, de este modo, las diferencias de prevalencias de consumo entre hombres y mujeres e, incluso, invirtiendo la relación en algunos grupos de edad.

La última Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada sobre estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, muestra para 2012/2013 que:

- Las drogas consumidas por un mayor porcentaje de estudiantes siguen siendo, en primer lugar, las de comercio lícito: alcohol y tabaco, seguidas por el cannabis. A continuación, y por este orden se sitúan los hipnosedantes (con o sin receta), cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles y heroína en último lugar. El 81,9% de los estudiantes dicen haber consumido alcohol en el último año, el 35,3% tabaco, el 26,6% cannabis, el 2,5% cocaína, el 2% alucinógenos, el 1,7% anfetaminas y el 0,7% heroína.
- Entre los estudiantes de 14 a 18 años, el consumo de drogas de comercio lícito como tabaco, alcohol o hipnosedantes (con o sin receta) está más extendido entre las mujeres (es decir hay un mayor porcentaje de mujeres que consumen estas sustancias) que entre los hombres. Si bien, conviene aclarar que los hombres que consumen alcohol o tabaco lo hacen con mayor intensidad (es decir consumen con más frecuencia o en mayor cantidad que las mujeres).
- Así mientras el 82,9% de las estudiantes de 14 a 18 indican que han consumido alcohol en el último año, el porcentaje de chicos es ligeramente inferior, el 80%. En tabaco los porcentajes para prevalencia de consumo en el último año son: 33,1% para los chicos y 37,5% para las chicas. Finalmente en hipnosedantes, existe una mayor diferencia: el 8,4% de los chicos y el 14,9% de las chicas admiten que los han consumido en el último año.
- El consumo de cualquier droga ilegal (cannabis, cocaína, alucinógenos, éxtasis, anfetaminas, inhalables volátiles o heroína) está más extendido entre los hombres

que entre las mujeres (es decir el porcentaje de hombres que consumen es mayor que el porcentaje de mujeres consumidoras). En cannabis los porcentajes son 29,7 % para chicos y 23,3 % para chicas. En cocaína son 3,4 % para chicos y 1,6% para chicas.

### Previsión de resultados

Se espera que las acciones previstas en el marco de la Estrategia Nacional sobre Drogas 2013-2016 y en el Plan de Acción que la complementa, redunden en la disminución de la edad de inicio en el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos y mejore la calidad y la efectividad de la atención y los procesos de reinserción de las mujeres drogodependientes

**PROGRAMA 231F:** Otros servicios sociales del Estado.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad.

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

El programa 231F, “Otros Servicios Sociales del Estado”, tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia; a las personas mayores; a las personas con discapacidad; a la población gitana, a los niños y niñas, gitanos y no gitanos -especialmente a los que sufren de privación material severa-, a la infancia y a las familias con hijos e hijas a su cargo en situaciones de vulnerabilidad, pobreza y/o exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 2/ Objetivo 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 2/ Objetivo 3	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja Socio-económica, con discapacidad o con entornos de violencia).
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones).
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	183	Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### Identificación de actuaciones previstas

Las subvenciones a las comunidades autónomas (todas, excepto Navarra y País Vasco por su especial sistema de financiación) y a las ciudades de Ceuta y de Melilla para la realización de programas sociales: prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales o Plan concertado; proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano o Plan de desarrollo gitano y apoyo a la familia e infancia (nuevo programa en el ejercicio 2015), contemplan actuaciones y prestaciones dirigidas a las niñas y a las mujeres en áreas no solo de la acción-social/servicios sociales, sino también en las de educación, formación-empleo, salud, vivienda, etc.

Asimismo en todos los programas descritos en el párrafo anterior se contemplan actividades transversales de participación de los usuarios y usuarias de los mismos o de las entidades que los representan, de fomento del voluntariado/cooperación social así como de igualdad de trato entre hombres y mujeres, conciliación familiar y no discriminación por razón de sexo u otras diferencias. Asimismo en todos los soportes de información (fichas de presentación de proyectos y fichas de evaluación (a partir de las cuáles se realizan las correspondientes memorias de evaluación de los proyectos financiados) se recogen los datos desagregados por sexo y las actividades específicas dirigidas a las mujeres y niñas en cada uno de los programas financiados.

Otro de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro.

Esta convocatoria de subvenciones incluye en sus criterios objetivos de valoración, el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por otra parte, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En concreto, a través de la convocatoria de subvenciones del IRPF, se subvencionan programas prioritarios de servicios de comedor para hijos/as de padres y madres trabajadoras/as, atención socio-sanitaria a niños y familias del medio rural y población dispersa para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Desde el ámbito de las acciones de protección a la familia, se ha aprobado en mayo de 2015 el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 (PIAF), entre cuyas líneas estratégica se encuentran la conciliación y la corresponsabilidad, el apoyo a la maternidad y entorno favorable para la vida familiar y el fomento de la parentalidad positiva.

Las actuaciones imputadas al Programa 231F, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, consisten en la convocatoria de subvenciones del IRPF dirigidas a los programas que se relacionan a continuación:

Programas de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar: medida 37 del PEIO.

Programas o servicios dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, a través de la atención y educación a menores de 3 años y otros servicios complementarios: medida 42 del PEIO.

Programas de apoyo a la crianza saludable y positiva de los hijos: medida 64 del PEIO

Servicios de atención socioeducativa a niños/as y familias del medio rural y población dispersa dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: medida 183 del PEIO

Y programas de formación en nuevos sectores de empleo que garanticen además un número mínimo de mujeres, programas que ofrezcan oportunidades de empleo y autoempleo a mujeres que vivan en el mundo rural, programas de promoción de la actividad empresarial de mujeres, programas que faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo o programas que fomenten la integración de mujeres víctimas de delitos de violencia contra la mujer.

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)

La perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables, donde sus miembros están más divididos por su condición de género, especialmente

los menores, niños y niñas, y jóvenes hombres y mujeres en situación de pobreza severa.

La vulnerabilidad ante estos factores se ve agravada en el caso de las mujeres por la situación de partida en España en relación a las elevadas tasas de pobreza y de desempleo:

Según los datos definitivos de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2014 la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las mujeres, es del 28,9%, cinco décimas inferior a la de los hombres que se sitúa en el 29,4%. 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 19,9% y la de los hombres del 19,8%.

El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2013, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social 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 %.

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.

#### Previsión de resultados

Con las medidas previstas para conseguir los objetivos específicos descritos, se trata de cumplir el objetivo general del programa de impulsar las políticas de bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, así como desarrollar servicios y prestaciones que atiendan las necesidades que afectan a las personas dependientes y con discapacidad.

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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

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

Este programa tiene por objeto tanto el impulso de programas de actuación referidos a la prevención, atención y protección de la familia y de la infancia en el marco de la legislación española, teniendo en cuenta la Convención sobre Derechos del Niño de Naciones Unidas, como el cumplimiento y seguimiento de los compromisos internacionales adquiridos por España ante las Naciones Unidas y en el ámbito de la Unión Europea.

Además, promoverá programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias y la infancia con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social, así como la difusión en la sociedad de valores

y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de la infancia y de las familias.

Dentro de los objetivos previstos con este programa debe destacarse el de promover e impulsar la coordinación interautonómica, el de favorecer la cooperación y colaboración técnica de las instituciones de la Administración General del Estado con las Comunidades Autónomas y con las administraciones locales, así como promover las relaciones con el tercer sector, ONG, y en general con los representantes de la sociedad civil organizada, para una mayor implicación y colaboración de todos ellos en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de las familias y de la infancia.

Para la obtención de dichos objetivos, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a la familia.
- Promoción de acciones de protección a la infancia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes
Eje 2/ Objetivo 2	37	Desarrollo acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales y mejorando la respuesta institucional, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario y social
Eje 5/ Objetivo 1	101	Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad en el marco del II PENIA. En particular las dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de los jóvenes

### Identificación de actuaciones previstas

En relación la medida 69 del PEIO 2014-2016, se está trabajando desde el Observatorio de la Infancia en la elaboración de un Protocolo marco relativo a la detección, identificación, asistencia y protección de los menores de edad víctimas de trata.

El principio de Igualdad de Oportunidades está presente en el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) de forma transversal, tanto en el apartado de Principios básicos, así como en las siguientes medidas operativas:

Fomentar la igualdad de oportunidades: Impulsar acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición, interviniendo desde la primera infancia para reducir las desigualdades sociales existentes. En especial, promover, fomentar y difundir modelos masculinos de asunción de responsabilidades y cuidados familiares con el fin de eliminar estereotipos sexistas en la vida cotidiana de los hogares.

Facilitar el acceso a jóvenes a cualquier tipo de profesión sin discriminación por razón de género: Implementar programas específicos para facilitar a los jóvenes el acceso a profesiones tradicionalmente consideradas de un género concreto y practicar una pedagogía social sobre la inclusión desde dicha perspectiva. En especial promover acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a madres y padres, asociaciones y al personal docente de las etapas de educación infantil, primaria y secundaria.

Desde el ámbito de las acciones de protección a la familia, se ha aprobado en mayo de 2015 el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 (PIAF), entre cuyas líneas estratégicas se encuentran la conciliación y la corresponsabilidad, el apoyo a la maternidad y entorno favorable para la vida familiar y el fomento de la parentalidad positiva. Las actuaciones imputadas al Programa 231G, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, serían las siguientes:

En relación con la medida 35 del PEIO:

- Promoción de prácticas empresariales familiarmente responsables: Apoyo a la iniciativa Certificado Familiarmente Responsable (EFR), a través de subvención a la Fundación Mas Familia.
- Actividades de difusión y sensibilización, especialmente en el ámbito de primera infancia y buenas prácticas empresariales, en materia de conciliación y corresponsabilidad. Guía de Ayudas Sociales para las Familias y otras actividades como colaboración en la iniciativa Premios Nacionales de Empresa Flexible, etc.
- Promoción de estudios y análisis para racionalización de horarios a través de la colaboración con entidades.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

En relación con la medida 37 del PEIO:

- Concesión de subvenciones a entidades que desarrollan actividades de mediación y puntos de encuentro familiar.

En relación con la medida 64 del PEIO:

- Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva. Jornadas sobre Parentalidad Positiva.
- Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva. Guía de Buenas prácticas en parentalidad positiva.
- Actividades para potenciar la colaboración interadministrativa en materia de apoyo a la familia desde el enfoque de la parentalidad positiva, tanto en el ámbito nacional como internacional.

- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de parentalidad positiva, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia

### **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) fue 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.

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar a través de este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto 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 al género. Así, se especifica que siempre que sea técnicamente posible los indicadores estarán desglosados en función del género. Así mismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, hace que tanto en el lenguaje como en los principios y medidas, tengan cabida las que se refieren a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención de todas las formas de violencia por razón de género.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas, se puede destacar por su incidencia negativa y las consecuencias en su desarrollo, los relativos a menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual. En este sentido y según los datos de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de las víctimas son niñas.

Así, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y ONG para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Entre los indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, se puede señalar el del número de niños y niñas en el Registro *on line* unificado de casos de maltrato infantil (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por lo que se refiere a las familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma

según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa, vaya más allá de la de género y pretenda abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales (En España hay 1,75 millones en 2014). El número de hogares formados por madre que convive con hijos representa el 82,7% del total de los hogares monoparentales y ha crecido en un 2'7% en relación a 2013. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según la última Encuesta Continua de Hogares), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

En lo relativo a la conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.
- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de régimen general en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

### Previsión de resultados

En lo que se refiere al ámbito de protección de infancia, el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica el análisis de los factores que conducen al riesgo y a la dificultad social desde la perspectiva de género, al objeto de favorecer una actuación especializada que consiga superar esas desigualdades, valorando las situaciones que puedan tener un impacto diferencial en función de la necesidad de mayor protección de uno de los géneros.

Por lo que se refiere al ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que en la de prestaciones o permisos por razones familiares.

El uso por parte de las madres trabajadoras, en un porcentaje elevadísimo, de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de flexibilidad laboral vinculadas a razones familiares, puede suponer en muchos casos un perjuicio en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Esta situación lleva a plantear una prioridad hacia los servicios de apoyo a las familias, que tienen un carácter positivo desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, y que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

**PROGRAMA: 232A:** Promoción y servicios a la juventud.

**CENTROS GESTORES:** Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.

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

El Instituto de la Juventud (INJUVE) contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales que promueven la igualdad y realizando programas dirigidos a los y las jóvenes sin distinción de sexo.

El Consejo de la Juventud de España (CJE) contribuirá al desarrollo del Programa Promoción y Servicios a la Juventud a través de dos objetivos generales o líneas de actuación:

- Elaboración de propuestas y posicionamientos con objeto de que los poderes públicos adopten medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la juventud, mediante el fomento de la comunicación, relación e intercambio entre las organizaciones juveniles.
- Desarrollo de estudios, emisión de informes y otras actividades relacionadas con la problemática e intereses juveniles que puedan serle solicitados o acuerde formular por su propia iniciativa, mediante la colaboración con diferentes instituciones y departamentos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.
Eje 4/ Objetivo 3	95	Promoción de la participación de jóvenes en el asociacionismo juvenil, reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Eje 6/ Objetivo 4	155	Desarrollo de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico

### Identificación de actuaciones previstas

Para el cumplimiento de las medidas descritas del PEIO, el Instituto llevará a cabo las siguientes actuaciones:

Para la medida 24: el INJUVE se ha marcado como prioridad el fomento del espíritu emprendedor en los y en las jóvenes, así como desarrollar instrumentos que les animen y ayuden a proyectar y desarrollar sus iniciativas emprendedoras. Destacan entre estos la Red EmprendeXL, la App Emprendemos, el Premio Jóvenes Emprendedores y los microcréditos para jóvenes emprendedores.

Para la medida 95: el Instituto lleva a cabo la convocatoria anual de subvenciones de Régimen General destinada a asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud, con el objetivo de fomentar la participación de los y las jóvenes en distintos ámbitos de la sociedad y promover el asociacionismo juvenil. Por otro lado, los Premios Nacionales de Juventud reconocen, entre otros valores, el compromiso de los y las jóvenes con la igualdad de oportunidades.

Para la medida 155: las actuaciones del Organismo se llevan a cabo a través de Internet (Web y redes sociales) para difundir y promover contenidos relativos a la igualdad de oportunidades y la prevención de las desigualdades.

Para la medida 156: se contempla la convocatoria anual de "Ayudas Injuve para la Creación Joven", con el fin de fomentar la actividad creadora entre los y las jóvenes artistas, favorecer la promoción y difusión de su obra, y propiciar su incorporación al ámbito profesional. Se contemplan las modalidades de Artes Visuales, Cómic e Ilustración, Diseño, Interpretación Musical, Composición de Música Contemporánea, Textos Teatrales "Marqués de Bradomín", Narrativa y Poesía y Propuestas Escénicas.

Para la medida 192: El Observatorio de la Juventud en España, del INJUVE, lleva a cabo estudios, investigaciones, sondeos de opinión y estadísticas sobre juventud, que incluyen de manera transversal la perspectiva de género.

Para la medida 209: para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género, se lleva a cabo la convocatoria anual de los Premios de Periodismo Joven sobre Violencia de Género cuyo objetivo es reconocer trabajos periodísticos que contribuyan a la defensa y difusión de los valores contra la violencia de género. Asimismo, se realiza la Campaña europea contra la Intolerancia en Internet No Hate, que pretende movilizar a los jóvenes en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la intolerancia o discriminación en Internet.

Por su parte, el Consejo de la Juventud de España llevará a cabo las siguientes actuaciones:

La 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.

La realización de estudios, publicaciones y campañas, donde se incorpora la perspectiva de género a través de la incorporación de datos segregados por sexo, en el caso de los estudios, y se introduce la perspectiva del empoderamiento de las mujeres jóvenes en las campañas y actividades que este realiza, mediante metodologías de educación entre iguales y educación no sexista. Asimismo, realiza actuaciones (formativas fundamentalmente) orientadas a abordar cuestiones como las nuevas masculinidades, el cambio de los roles de género o la utilización de lenguaje no sexista.

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

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

Dentro de las distintas actuaciones que lleva a cabo el INJUVE, se cumple con el criterio de paridad en los órganos colegiados, comisiones, grupos técnicos, y otros establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, 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

La previsión de los indicadores aplicados a las actuaciones y programas del INJUVE para el año 2016, dirigidas en general a la población juvenil, se recoge en el cuadro siguiente:

USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% POR SEXO
Varones	900.000	1.500.000	2.400.000	50
Mujeres	900.000	1.500.000	2.400.000	50
<b>Total</b>	<b>1.800.000</b>	<b>3.000.000</b>	<b>4.800.000</b>	<b>100</b>

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS (2015)	Nº DE JÓVENES	% POR SEXO
Varones	3.656.554	50,78
Mujeres	3.544.205	49,22
<b>Total</b>	<b>7.200.759</b>	<b>100</b>

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística/ Estadística del Padrón Continuo (a 1 de enero de 2015)*

Como se puede observar, estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas en las actividades del INJUVE se cumple prácticamente al 100 % la previsión de distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

El Consejo de la Juventud de España, en el año 2016 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:** Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

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

El artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Por su parte, el artículo 14 de nuestra norma fundamental proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres. Además, la propia “evolución social” puede propiciar, si no se toman medidas, la aparición de nuevas formas de discriminación en ámbitos como las nuevas tecnologías.

El Plan Estratégico 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, es el instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este programa presupuestario 232B se vinculan directamente con los establecidos en el Plan Estratégico 2014-2016 y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2016, se han concebido para contribuir al desarrollo de un elevado número de medidas, de las 224 que se proponen en el Plan Estratégico.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren discriminación debido a sus características personales o sociales, haciendo, por tanto, real y efectivo este derecho constitucionalmente reconocido.

Asimismo, son objetivos del programa la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, se vinculan con el desarrollo de un elevado número de las medidas y objetivos formulados en el PEIO 2014-2016. En concreto, las actuaciones que tendrán lugar a lo largo de 2016 se vinculan con 144 medidas. Por este motivo, en el cuadro que figura a continuación, en lugar de recoger el literal de cada una de estas 144 medidas (lo que, de facto, supondría, la reproducción de casi las dos terceras partes de propio PEIO), se ha optado por recoger la línea de actuación del PEIO en la cual se integran, sin repetir en cada caso el literal de la medida que, en aras de no alargar en exceso este informe, pueden ser consultadas en el propio PEIO 2014-2016.

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>LINEAS DE ACTUACIÓN</b>
Eje 1/ Objetivo 1	1, 3, 4, 5 y 6	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	7, 8, 10, 11 y 12	Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial.

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>LINEAS DE ACTUACIÓN</b>
Eje 1/ Objetivo 3	13, 15, 16, 17 y 18	Incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno
Eje 1/ Objetivo 4	22, 23 y 25	Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional
Eje 1/ Objetivo 5	27, 28 y 29	Implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público.
Eje1/ Objetivo 6	30, 31 y 32	Apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social.
Eje 2/ Objetivo 1	35 y 36	Realizar campañas institucionales de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	40 y 41	Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS.
	45, 46, 48, 50, 51, 53, 54 y 55	Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública.
Eje 2/. Objetivo 3	60 y 62	Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios
Eje 2/ Objetivo 4	66	Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Eje 3/ Objetivo 1	67 y 68	Reforzar la prevención y detección de los casos de violencia de género
Eje 3/ Objetivo 2	70 y 71	Personalizar la atención a las víctimas
Eje 3/ Objetivo 4	77	Visibilizar las formas de violencia contra la mujer
Eje 4/ Objetivo 1	80, 81 y 82	Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.
Eje 4/. Objetivo 2	83, 84, 85, 86, 87 y 88	Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico.
Eje 4/ Objetivo 3	94	Apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres.
	97 y 98	Mejorar la coordinación entre la AGE y las asociaciones, con el fin de fomentar la cooperación entre las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades.
Eje 5/ Objetivo 1	99, 100, 101, 102, 103, 105 y 106	Puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención en el ámbito educativo.
Eje 5/ Objetivo 2	107, 108, 110 y 112	Adecuación de la respuesta institucional, en materia educativa, a las necesidades de los grupos especialmente vulnerables
Eje 5/ Objetivo 3	114, 116 y 117	Trayectorias educativas desde la óptica de una educación en igualdad

EJE/ OBJETIVO	MEDIDAS	LINEAS DE ACTUACIÓN
	119, 120 y 121	Refuerzo de la igualdad de oportunidades en la orientación profesional
	122	Distribución equilibrada por sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros educativos
Eje 6/ Objetivo 1	124, 126, 128, 129, 130 y 131	Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres
	134, 135 y 136	Promoción de programas de salud y bienestar social con mujeres en situación o riesgo de exclusión social
Eje 6/ Objetivo 3	143, 144 y 146	Sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres
	147	Impulso de la autorregulación de los medios de comunicación privados con respecto al tratamiento de la imagen de las mujeres
Eje 6/ Objetivo 4	152, 153, 154 y 155	Mejora de la situación de las mujeres, en relación a las brechas existentes en el acceso, tipos e intensidad de uso y usos avanzados, como usuarias y creadoras, en el ámbito de la Sociedad de la Información
Eje 6/ Objetivo 5	156, 157, 158, 159 y 160	Promover una presencia más equilibrada de las mujeres en ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual.
	163	Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, tanto en el pasado como en el presente.
Eje 6/ Objetivo 6	166, 167 y 168	Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo
	169, 170, 171 y 172	Promover el emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras Igualdad de género en la política exterior española
Eje 6/ Objetivo 7	177, 180 y 182	Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del medio rural y pesqueras
	183, 184, 185, 186 y 188	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de Género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación
Eje 7/ Objetivo 1	189, 193 y 194	Refuerzo de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario
	195, 196 y 197	Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador
	201	Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDAS	LINEAS DE ACTUACIÓN
Eje 7/ Objetivo 2	202 y 203	Desarrollo de herramientas de difusión con perspectiva de género
	205 y 207	Cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género
Eje 7/ Objetivo 3	208 y 209	Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública
Eje 7/ Objetivo 4	210 y 211	Mejorar la calidad y disponibilidad de los informes de impacto de género de proyectos normativos y planes de especial relevancia
Eje 7/ Objetivo 5	212, 213 y 214	Mejorar los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado
	216 y 217	Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios
Eje 7/ Objetivo 6	218, 219, 220 y 222	Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios.
Eje 7/ Objetivo 7	223 y 224	Tener en cuenta otras variables para detectar la discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas de terminados colectivos de mujeres.

### Identificación de actuaciones previstas

Para contribuir al desarrollo de las medidas señaladas en el apartado anterior, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pondrá en marcha, a lo largo de 2016, las actuaciones que se recogen a continuación. Dado el elevado número de éstas, se ha optado por reflejarlas atendiendo a la Subdirección General encargada de su desarrollo, indicando, en cada caso, las medidas concretas a cuyo cumplimiento contribuyen. Dado que muchas de estas actuaciones tienen un carácter transversal y/o un amplio rango temático, es frecuente que una misma actuación contribuya al cumplimiento de distintas medidas del PEIO.

La Subdirección General de Estudios y Cooperación, a través de las actuaciones que se recogen a continuación, contribuye al cumplimiento de 40 medidas del PEIO. En cada caso se indica, entre paréntesis, el número de las medidas a cuyo desarrollo y/o cumplimiento contribuye.

- Convocatoria de ayudas a la Investigación (4, 35, 77, 124, 129 y 189).
- Convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados oficiales de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario-PAC (4, 35, 77, 102, 129, 190 Y 193).
- Creación de un grupo de trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos (GT-GEP) entre el IMIO, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Subdirección General de Proyectos de Investigación y la Unidad de Mujeres y Ciencia (los tres últimos dependientes del Ministerio de Economía y Competitividad) (194)

- Coordinación del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por las universidades sobre creación de unidades administrativas para la Igualdad de Oportunidades (195)
- Constituir una comisión de Trabajo entre la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad que, de acuerdo a la normativa, permita el máximo desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario (196)
- Activar e incrementar las acciones conducentes a dinamizar la red de Unidades de Igualdad de las Universidades. Actualización anual de información (197)
- Introducción, a nivel de Resoluciones de convocatorias de ayudas, entre otras, de mecanismos incentivadores de la aplicación y seguimiento del principio de igualdad a todos los niveles de Sistema de CTI y de I+D+i (201)
- Protocolo de Colaboración con el Ministerio de Defensa para la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar (168 Y 209)
- Participación en el Foro de Expertos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) (166 y 167)
- Participación en un estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación entre trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes (45, 48 y 66)
- Estudio sobre informes de impacto de género (212,213 y 214)
- Estudio para analizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en altos puestos de decisión del ámbito económico (83 y 84)
- Informe anual que realiza el IMIO sobre el Plan Estadístico Nacional (203)
- Trabajo en el seno de la Comisión Mixta Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas-Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad para la elaboración del Informe anual de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Presupuestos Generales del Estado (216 y 217)
- "Mujeres en cifras". Actualización y explotación de la Base de Datos (4, 84, 126 y 158)
- Publicación "Mujeres y hombres en España", realizada en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (84)
- Planificación de un estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales con la oferta existente (159)
- Estudio para analizar el seguimiento e implementación del PEIO, en el marco del Plan de Estudios, de acuerdo con el Plan de evaluación que se incluye en el propio texto del Plan Estratégico. (189)
- Creación de una base de datos en el IMIO para la difusión de todos los estudios subvencionados desde su creación. (207)

- Estudio de racionalización de los Observatorios del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (218 y 219)
- Potenciación de la actividad del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (202, 220 y 223)
- Convenio de colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para la concesión de ayudas a entidades locales para el desarrollo e implementación de actividades dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad (35, 36 y 55)

La Subdirección General de Programas, a través de las actuaciones que se recogen a continuación, contribuye al cumplimiento de 73 medidas del PEIO.

- Convenio de colaboración con el INAP para potenciar actividades de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Función Pública (1)
- Programa de Transversalidad (1,218, 219 y 220). De manera específica, Incluye:
  - Apoyo a la ejecución del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus organismos Públicos (13, 17, 16, 27, 28, 29, 35, 46, 51, 53, 54, 62, 74, 80, 81, 82)
  - Apoyo a Unidades de Igualdad (15, 221 y 222)
  - Formación en Igualdad en Ministerios (3, 208 y 211)
  - Programa de colaboración-Plan Igualdad en Guardia Civil (71)
  - Programa de colaboración para PEIO en el sector pesquero (182, 184, 185, 186 y 188)
- Acciones formativas TIC. Incluye formación telemática de emprendedoras, capacitación orientada a búsqueda de empleo y formación para inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión (5 y 155)
- Actuaciones de soporte de la ejecución del Plan de Igualdad en la Sociedad de la Información (5, 152, 153, 154 y 155)
- Programa CLARA (6,30, 31, 32, 107 y 110)
- Programa SARA (6,30, 31, 32, 107 y 110)
- Programa AURORA (6, 30, 31, 32, 107, 110, 177 y 183)
- Escuela Virtual de igualdad. (16, 18, 88, 94, 129, 144, 154, 156 y 209)
- Red de Políticas de igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión (41 y 89)
- Proyecto INTERCAMBIA: Educar en femenino y en masculino (99, 100, 103, 104, 105, 116 y 154)
- Proyecto RELACIONA (103, 105, 114 y 119)

- Programa IRENE, de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes (110, 111 y 121)
- Acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la educación en la modalidad on line. Curso "Coeducación. Dos sexos en un solo mundo" (114, 117 y 154)
- Programa formativo a personal técnico y profesionales sanitarios. Convenio de colaboración con el Instituto de Salud Carlos III (124 y 128)
- Programa de intervención psicosocial para mejorar la calidad de vida de mujeres afectadas por cáncer de mama (131)
- Convenio de Colaboración entre el IMIO y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Ministerio del Interior) para impulsar acciones para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario (134 y 224)
- Programa formativo presencial para profesionales sanitarios de atención primaria (136)
- Acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres en el ámbito de la educación en la modalidad on line. Curso Imagen de las mujeres en el cine, en la literatura del S. XX, en la publicidad y en la pintura a lo largo de la historia (143 y 157)
- Formación y capacitación TIC. Alfabetización digital a mujeres rurales y capacitación TIC a mujeres en riesgo de exclusión (152 y 153)
- Acciones de formación y estudios TIC. Formación online de profesionales y población en igualdad, subvenciones a estudios sobre igualdad y mantenimiento del Observatorio de imagen (154)
- Acciones de difusión, sensibilización y comunicación TIC. Mantenimiento portal e-igualdad, jornadas TIC, convenio con asociación de técnicos de informática, etc. (156)
- Participación en Grupo Interministerial de Seguimiento del Plan de Acción para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de NNUU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (168)
- Programa de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales (152, 186 y 188)

La Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, a través de las actuaciones que se recogen a continuación, contribuye al cumplimiento de 9 medidas del PEIO.

- Convocatoria de ayudas para la implantación de planes de igualdad en las PYME (7 y 143)
- Servicio de consultoría para la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas, entidades y otras organizaciones y difusión del servicio (7)

- Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa" y propuesta de mejora en el marco de las empresas con distintivo. (45)
- Convocatoria anual del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) - Asistencia técnica (7 y 143)
- Mantenimiento y promoción de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (8 y 144)
- Convenio de colaboración entre el MEYSS y el MSSSI para la vigilancia permanente en las empresas de la IO (11 y 18)
- Elaboración de un manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo (12)
- Actividades de refuerzo y difusión del día de la igualdad salarial de género (logo, décimo de lotería, boletín monográfico, etc.) (16)

La Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, a través de las actuaciones que se recogen a continuación, contribuye al cumplimiento de 13 medidas del PEIO.

- Convenio con el Consejo Superior de Cámaras de comercio. Proyecto de información y asesoramiento para la promoción del empresariado femenino PAEM (21)
- Desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la proyección internacional y la apertura de nuevos mercados al empresariado femenino. (22)
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales de mujeres con Microbank (23)
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales a través de subvención nominativa a CERSA (23)
- Programa de Cooperativas Agro-alimentarias para fomentar el liderazgo en órganos de decisión y para fomentar búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para mujeres rurales (25 y 184)
- Impulsar en las empresas con participación pública mayoritaria actuaciones que faciliten la participación de las mujeres en puestos de alta responsabilidad (29)
- Estudio para analizar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las empresas con participación pública (29 y 83)
- Programa para promover la sensibilización en materia de violencia de género y de inserción laboral de las mujeres en colaboración con grandes empresas y entidades del tercer sector (32)
- Campañas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad (35)
- Programa de formación de predirectivas para fomento de la incorporación de mujeres a puestos de alta responsabilidad (85)

- Proyecto "Promociona" de sensibilización y formación para mejorar el acceso de mujeres a puestos de toma de decisión en colaboración con la CEOE (85, 86 y 77)
- Firma de acuerdos voluntarios con grandes empresas para incrementar la presencia de mujeres en puestos de dirección. (87 y 88)

La Secretaría General y la Unidad de Apoyo a la Dirección General del IMIO, a través de las actuaciones que se recogen a continuación, contribuye al cumplimiento de 22 medidas del PEIO

- Recepción de denuncias por parte del Área Jurídica del IMIO en el ámbito laboral que son remitidas a la D.G. de la Inspección de Trabajo, quien informa sobre sus actuaciones (11)
- Asesoramiento a víctimas de discriminación por razón de sexo mediante carta y teléfono gratuito (Área Jurídica del IMIO y Servicio de atención telefónica cofinanciado por el FSE) (16, 17 y 20)
- Consejo de Participación de la Mujer. Apoyo en la gestión de la Secretaría (97 y 98)
- Refuerzo de la colaboración con la AECID para apoyar la inclusión del enfoque de género en el desarrollo del Plan Estratégico de la AECID 2014-2017 (169, 170, 171, 172 y 173), así como diversas acciones en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo.
- Conmemoración del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres (Congreso, seminario, jornada) (155)
- Homenaje institucional a las mujeres víctimas mortales de violencia de género (67)
- Exposición itinerante sobre violencia de género "18 segundos" (67 y 68)
- Exposición itinerante "No seas cómplice" (77)
- Festival internacional "ELLAS CREAN" (163)
- Celebración del día Internacional de las Mujeres Rurales. 15 de octubre (177)
- Interposición de demandas judiciales contra empresas por publicidad ilícita y desleal por sexismo. (146)
- Elaboración de un código de publicidad no sexista para consensuar con las asociaciones del sector (147)
- Acuerdo con el Instituto Oficial de RTVE para la Formación en Igualdad del personal de RTVE, a través de la Escuela Virtual de igualdad del IMIO (148)
- Tramitación de quejas por parte del Observatorio de la Imagen sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública. Contrato anual con Infoadex (149 y 151)
- Convenio con RTVE (150)

La Subdirección General de lucha contra la Discriminación realiza una serie de actividades que tienen como objetivo impulsar y desarrollar 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.

Aunque esta actividad no se circunscribe al ámbito específico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en relación con el PEIO, existe una conexión evidente con el desarrollo de las medidas número 223 y 224; las cuales, conjuntamente, responden al objetivo de tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia de los últimos tiempos, no 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 2015, se sitúa en 12,1 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- La **menor tasa de empleo** de las mujeres, que según la misma fuente es 10,5 puntos porcentuales menor a la de los hombres.
- La **mayor tasa de paro femenina**, que se sitúa 2,4 puntos por encima de la masculina. Aunque en los últimos años, de forma paralela a la profundización de la crisis, la diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina se había reducido hasta prácticamente desaparecer, desde el año 2012 se está produciendo, de nuevo, un desequilibrio en perjuicio de las mujeres.
- La **mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial**, representando un 74,1% del total de personas que trabajan con esta modalidad de contrato.
- La persistencia de la **brecha salarial de género**. La ganancia de las mujeres por hora normal de trabajo supone, en 2013, último dato de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, publicada por el INE, un 83,24% de la retribución por hora normal de trabajo de los varones (17,25% de *Brecha salarial de género*). En términos de ganancia anual, en ese mismo año, la ganancia anual de las mujeres era el 76% de la de los varones (23,9% de diferencia salarial).
- En el primer trimestre de 2015, según datos de la EPA, **las mujeres siguen concentrándose en muy pocas ocupaciones**. Solo el 20% de las ocupaciones tenían un carácter equilibrado, entendiéndose por tal la presencia de mujeres entre un

40 y un 60%. El resto sesga la composición de su empleo en función del sexo. Las mujeres siguen concentradas en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas y, generalmente, de menor cualificación.

- Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a mayo de 2015 los varones representan el 64,84% y las mujeres el 35,16% del total de **trabajadores autónomos** en nuestro país.
- Así también se observa una **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, IT 2015), tan solo el 31,28% de las personas que ocupan **puestos de directores o gerentes** en España son mujeres. Además, las mujeres solo representaban el 15,59% (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2013) de miembros en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, a pesar de que suponen el 57,27% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2012-2013) de los estudiantes egresados de Grado y de 1º y 2º Ciclo y más del 46% (INE, EPA 2015) de la Población Activa de nuestro país.

- La **distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas**, al ser las mujeres quienes mayoritariamente asumen las tareas del hogar y de cuidado de menores y personas dependientes, se traduce en una mayor incidencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial, así como en interrupciones más frecuentes de su carrera, que repercute negativamente en la evolución profesional de las mujeres y en su percepción de rentas. Datos como los publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social, según los cuales, el 94,50% de las excedencias por cuidado de hijas o hijos durante el 2013 fueron 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 35.43% de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 35.58% actual es más de 12 puntos superior al de hace una década.

En los parlamentos autonómicos, la proporción es aún más elevada. En 2015, para el conjunto de éstos, la representación de las mujeres es del 44,6%, entrando, por tanto, dentro del intervalo 40-60% que puede considerarse como presencia equilibrada.

La presencia de mujeres en el ejecutivo ha experimentado un incremento en los últimos años. En la actualidad, en el conjunto de gobiernos autonómicos, las mujeres representan un 34% de las consejerías. Es un dato positivo (a 6 puntos porcentuales de la presencia equilibrada).

Por otra parte, existen otros ámbitos de poder donde los datos no han experimentado una mejora similar: En los órganos más elevados del poder judicial, a pesar de la masiva presencia de las mujeres en este ámbito (desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional), los hombres siguen siendo clara mayoría. Así, entre los magistrados/as del Tribunal Supremo, según los datos de 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,94%, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos de la Memoria 2013 del Tribunal Constitucional, alcanzan el 16.7%.

- En el Índice de Igualdad de Género<sup>3</sup>, presentado en 2015 y elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), España ocupa la posición número 12, entre los 28 países de la Unión Europea, con una puntuación de 53.6 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 7), Conocimiento (puesto número 9) y Salud (posición número 10).

Por el contrario, aquellos ámbitos en los que obtiene una puntuación inferior son: Empleo (donde ocupa la posición número 19), Dinero (puesto 18) y Tiempo (posición 17).

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordadas desde un enfoque transversal e integral que incorpore la perspectiva de género, tomando en consideración la distinta situación en la que se encuentran hombres y mujeres ante el fenómeno de la discriminación y la distinta forma en que se manifiesta.

En relación con lo anterior, no puede olvidarse que existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado interseccionalidad o discriminación múltiple, que coloca a la persona o grupo afectado en una situación de mayor vulnerabilidad. La discriminación recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación.

Además, de la confluencia de diversos motivos de discriminación, este tipo de discriminación se asocia habitualmente a distintos ámbitos de la vida cotidiana.

En los últimos años el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Según datos del INE, más de un 60% del total de personas con algún tipo de discapacidad son mujeres.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal continuo, en 2014, en España viven 7.929.318 personas mayores de 65 años, de las que 57,53% son mujeres.

---

<sup>3</sup> <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la relación entre las mujeres, la pobreza y la exclusión social, según la medición de la población en riesgo de pobreza y exclusión social mediante el indicador AROPE, la pobreza y la exclusión social afectan en la actualidad con similar (y acusada) intensidad a mujeres y hombres, pero para evitar que, una vez se reactive la economía y el empleo, se vuelva a la situación pre-crisis, donde la incidencia era superior en las mujeres, son esenciales políticas de igualdad de oportunidades. Hasta fechas recientes, las tasas de pobreza y exclusión social de las mujeres en España eran, como en la UE, más elevadas que las de sus pares hombres (cerca de tres puntos porcentuales en 2008). En otras palabras, se constataba la existencia de una brecha de género en la pobreza y la exclusión social. Pero el fuerte aumento de la tasa AROPE que se produce durante la crisis ha afectado a hombres y a mujeres, alcanzándose en 2014 una tasa AROPE incluso inferior en las mujeres (28,9% frente a 29,4% de los hombres). Ello pone en evidencia la intensidad con la que ha aumentado la pobreza, a la que no escapan ni hombres ni mujeres.

No obstante, dado que la tasa AROPE mide la situación de pobreza y/o exclusión social de las personas en relación con la renta del hogar, resulta que a todos los miembros de un hogar les corresponde la misma situación, de forma que la diferencia de la tasa por sexo no recoge bien la diferente situación de las mujeres. Existen evidencias de la feminización de la pobreza, reflejada por ejemplo en la tasa de pobreza de los hogares compuestos por un adulto con 1 o más hijos (familias monoparentales, en su mayoría formadas por mujeres), que alcanza en 2014 el 53,3%, 24,1 porcentuales más que el total de la población. Por otra parte, se plantea la cuestión de si, una vez se inicie la recuperación económica y del mercado de trabajo, mujeres y hombres serán capaces de acceder a un empleo y salir de la pobreza a igual ritmo o si, por el contrario, los hombres volverán a lograr menores tasas AROPE que las mujeres.

También, en cuanto al origen racial o étnico, las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 48.5% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que en 2014 suponen poco más del 46,53% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos ante una lacra como es la violencia de género.

La población gitana en España es heterogénea y diversa en el marco de unos rasgos culturales comunes, lo que supone también que la posición de la mujer no es homogénea, como aparece en la representación social de la comunidad gitana que tiene la población general. A pesar del avance que, en términos generales, ha experimentado la comunidad gitana en España, y las mujeres gitanas en particular, en los últimos treinta años en ámbitos clave como el empleo, la educación, la vivienda y la salud, es uno de los grupos sociales que vive en situaciones de pobreza y exclusión social. Por último, hay que señalar el riesgo de que la actual crisis económica les afecte con más intensidad, provocando retrocesos en los avances logrados en las últimas décadas, teniendo un efecto negativo en el proceso de individuación social y en la progresiva autonomía de las mujeres tanto en la familia y como la comunidad gitana.

La discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50% más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

Por lo que se refiere a la política de igualdad de género en la Cooperación Española, el actual IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 define, entre sus 8 prioridades, la defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad de género como su 5ª orientación estratégica, apoyando medidas para la transversalidad del enfoque de Género en Desarrollo (GED), para la mejora de coherencia de políticas, para la igualdad formal y real, y actuaciones específicas para reducir las peores formas de discriminación contra las mujeres y las niñas. En el ámbito nacional hay elementos a considerar que necesitan seguir siendo reforzados y consolidados, como la coherencia entre la política de igualdad y la de desarrollo; en este sentido, el Instituto de la Mujer participará en el Grupo de Género en Desarrollo del Consejo de Cooperación.

### Previsión de resultados

Dada la gran vinculación existente entre el programa 232B y la implementación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, puede afirmarse que, con carácter general, los objetivos formulados, para el año 2016, se vinculan con el cumplimiento de las actuaciones y objetivos del PEIO que deben aún deben desarrollarse durante su último año de vigencia, la cual finaliza el 31 de diciembre de dicho año.

De manera particular, las actuaciones enmarcadas en el programa 232B y recogidas en el apartado B, se dirigen al cumplimiento de los siguientes objetivos del PEIO:

1. En el ámbito laboral y de la lucha contra la discriminación salarial:
  - Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo
  - Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
  - Combatir la brecha salarial de género.
  - Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.
  - Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
2. En el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares:
  - Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
  - Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.
  - Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.
3. En el ámbito de la Erradicación de la violencia contra la mujer:

- Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.
  - Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos.
  - Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mutilación genital y agresiones sexuales.
4. En relación con la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social:
- Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.
  - Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.
  - Favorecer el movimiento asociativo de mujeres.
5. En el ámbito de la Educación:
- Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros directivos.
  - Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.
  - Trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros directivos.
6. En el ámbito del Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales:
- Reforzar la perspectiva de género en las políticas de Salud.
  - Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de las mujeres.
  - Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la Sociedad de la Información.
  - Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
  - Contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades en la política exterior y de cooperación internacional.
  - Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.
7. En relación con el desarrollo de instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno:
- Favorecer la generación de conocimiento.
  - Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.

- Promover la formación y la sensibilización.
- Promover el principio de igualdad en la contratación pública.
- Mejora de la evaluación del impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.
- Contribuir a la optimización del funcionamiento de los Observatorios y de las Unidades de Igualdad.
- Favorecer que se tenga en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

Sin duda, las acciones que se desarrollen, durante el ejercicio 2016, al amparo del programa presupuestario 232B contribuirán decisivamente al cumplimiento de los objetivos anteriormente citados.

**PROGRAMA 232C:** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género.

**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

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

Este programa tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género. La violencia contra la mujer constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia, en colaboración con las demás Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario, y social.
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)".
Eje 3/ Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 5/ Objetivo 1	103	Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.
Eje 5/ Objetivo 2	109	Articulación, con carácter de experiencia piloto, en coordinación con las administraciones competentes, de una unidad específica de orientación y seguimiento, con el fin de evitar el abandono escolar temprano de las alumnas que forman parte de colectivos de riesgo y facilitar su integración en el centro escolar en condiciones de igualdad, apoyando a la familia y realizando un seguimiento personalizado, con especial atención en la detección de situaciones de violencia de género.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, constituye el instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Las actuaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes OBJETIVOS identificados en la mencionada Estrategia:

#### 1. Romper el silencio cómplice del maltrato:

- Impulso de la educación en los valores de igualdad y respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las administraciones públicas educativas

para prevenir la violencia de género, haciendo especial hincapié en la adolescencia.

- Desarrollo de distintas actuaciones de sensibilización.

Para ello, se trabajará en coordinación con las distintas Administraciones Públicas al objeto de lanzar un mensaje homogéneo, se realizarán actuaciones de **sensibilización** en diversos ámbitos como el empresarial, a través de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, el sanitario, el farmacéutico o el deportivo mediante el fomento de actuaciones como la Carrera “Hay salida” a la violencia de género. Se realizarán actuaciones con motivo de la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) o de reconocimiento de la labor llevada a cabo en materia de violencia contra la mujer como los premios a las buenas prácticas de las Entidades Locales o los premios de periodismo joven sobre violencia de género.

Además, se realizarán actuaciones de sensibilización y prevención en el ámbito de las nuevas tecnologías como la difusión de la aplicación para teléfonos móviles “LIBRES” o la puesta en marcha de un Portal on line contra la violencia de género.

2. Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.
  - Implementación con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, de la Propuesta Común para la mejora de la coordinación y la puesta en marcha del **plan personalizado** para las víctimas de la violencia de género, dirigida a la racionalización de los servicios y la mejora de la coordinación, ofreciendo una respuesta personalizada a las mujeres que sufren esta violencia y sus hijos e hijas.
  - Promoción de la **colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla**, para garantizar el derecho a la asistencia social integral, así como a la puesta en marcha de proyectos para la implementación de la Propuesta Común.
  - Potenciación del conocimiento y utilización del 016 online
  - Garantía del servicio de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (**ATENPRO**).
  - Fomento del **empleo de las mujeres víctimas**,
  - Garantía de los **derechos económicos de las mujeres víctimas de violencia de género**.
  - Consolidación del **servicio integral de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento** en el ámbito de la violencia de género.

3. Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.
  - Garantía de una **atención integral y especializada a los menores** que son víctimas de maltrato.
  - Garantía de la **accesibilidad de los recursos de atención a las mujeres** que dependen de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género,.
4. Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.
  - Actuaciones contra la **trata de mujeres con fines de explotación sexual en el marco del Plan Integral contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018.**

Otras formas de violencia contra la mujer (mutilación genital, matrimonios forzados y acoso y agresiones sexuales): promoción de acciones de sensibilización, mejora del conocimiento, conocimiento sobre actuaciones a nivel autonómico e impulso de nuevas medidas a nivel estatal, etc

5. Formación y sensibilización de profesionales.
  - Mejora de la formación de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción de los protocolos de actuación que ordenen su intervención (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, o elaborando materiales formativos entre otros).

6. Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa.

Se pretende impulsar la máxima coordinación entre todos los agentes implicados. Se trata de que en **cada Administración y entre las distintas Administraciones, se actúe en red**: que los distintos agentes implicados (públicos y privados) actúen coordinadamente.

Para alcanzar este objetivo, se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Actualización de los protocolos de coordinación entre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el resto de operadores jurídicos.
- Funcionamiento de la Red Nacional para potenciar las Unidades de Coordinación de Violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer, dependientes de las Delegaciones de Gobierno y Subdelegaciones de Gobierno en las Comunidades Autónomas.
- Promoción del trabajo conjunto con las Comunidades Autónomas a través de una Plataforma on-line (e-room) y del trabajo en grupo.
- Impulso y seguimiento de la aplicación del protocolo para la derivación de víctimas de la violencia de género suscrito con las CC AA.

## 7. Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua.

Para ello, se van a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Avance en la **colaboración** con otras administraciones con competencias en materia de violencia de género para mejorar la recogida de información y para regular el traspaso de datos con finalidad estadística.
- Potenciación de la actividad del **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** y sus grupos de trabajo.
- Mejora del diseño, elaboración y permanente actualización de un **sistema de información estadística** en base a la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra la mujer.

A tal fin, se continuarán los trabajos de desarrollo del Portal Estadístico en materia de violencia de género, creado en 2013.

- Desarrollo evolutivo de la **WRAP** (Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género).
- Promoción de la **elaboración de informes, estudios e investigaciones** sobre cuestiones relacionadas con las distintas formas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.
- Difusión, mediante la edición de publicaciones en papel y/o formato electrónico, de **informes, estudios e investigaciones sobre** cuestiones relacionadas con las distintas formas de **violencia de género** y otras formas de violencia contra la mujer, para permitir un mejor conocimiento de su dimensión, características y manifestaciones, a través de la colección “Contra la Violencia de Género. Documentos”.
- Concesión del “Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a tesis doctorales sobre violencia de género”.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

**Para objetivo 1:** Romper el silencio cómplice del maltrato:

Según una encuesta de Percepción social de la Violencia de Género realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en el año 2013, el 92% de la población considera inaceptable la violencia de género. El maltrato físico y sexual es rechazado por prácticamente toda la población (98%), aunque otras formas de violencia de género como las amenazas verbales, el maltrato psicológico o la violencia de control, no suscitan el mismo nivel de condena social. En esta misma encuesta, el 88% de las personas encuestadas respondieron afirmativamente ante la pregunta relativa a si sabría a dónde dirigirse para poner una denuncia en caso de maltrato.

- Denuncias.

Si se analizan los datos relativos al año 2014, a 31 de diciembre de 2014 habían llegado a los juzgados un total de 126.742 denuncias por violencia de género, de las cuales 88.527 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 2.072 han

sido presentadas por familiares en juzgado o policía, 18.984 mediante atestados de la policía por intervención directa, 2.130 a través de servicios de asistencia y terceros y 15.029 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 581 en el año 2014.
- Servicio ATENPRO: El número de usuarias a 31 de diciembre de 2014, fue de 10.502.
- 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 activos a 31 de diciembre de 2014 fue de 716.

**Para objetivo 3:** Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.

- En relación a los menores, según datos de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015, del total de mujeres que sufren o ha sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas y que tenían hijos o hijas menores en el momento en el que se produjeron los episodios de violencia, el 63,6% afirma que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia.
- De las mujeres que han contestado que sus hijos o hijas presenciaron o escucharon los episodios de violencia y que estos hijos eran menores de 18 años cuando sucedieron los hechos, el 64,2% afirma que estos hijos menores sufrieron a su vez violencia.
- Por lo que respecta a los colectivos de mujeres vulnerables, las mujeres que tienen un certificado de discapacidad con grado igual o superior al 33% afirman haber sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas (23,3%) en mayor medida de las que no tienen certificado de discapacidad (15,1%).
- En cuanto a las mujeres jóvenes de 16 a 24 años, han sufrido violencia psicológica de control en los últimos 12 meses en mayor medida que el total de las mujeres de cualquier edad.

**Para objetivo 4:** Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

- De acuerdo con la información proporcionada por las organizaciones beneficiarias de las subvenciones, en 2014 se observaron signos de explotación sexual o de trata con fines de explotación sexual en 10.091 mujeres (3.419 de trata con fines de explotación sexual y 7.482 de explotación sexual), un número muy similar al de 2013 en el que las organizaciones indicaron que atendieron a 10.062 mujeres que presentaban indicios de trata con fines de explotación sexual (3.978) o de explotación sexual (6.084).

**Para objetivo 5:** Formación y sensibilización de profesionales.

- En el año 2014 se ha formado a 110 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.

### Previsión de resultados

Los resultados esperados, se exponen en función de los siete grandes objetivos de la Estrategia:

**Objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato:** La sociedad, en su conjunto, debe seguir expresando su condena rotunda a la violencia que sufren, sobre todo las mujeres, transmitiendo el mensaje de que no hay impunidad para los agresores y actuando para contribuir a lograr una sociedad libre de ella.

**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.

**Objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.** Las mujeres con múltiple discriminación y los menores son las víctimas más vulnerables de la violencia de género y, por tanto, hay que prestarles una mayor atención.

**Objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.** Se pretende avanzar en la eliminación de estas formas de violencia contra la mujer, otorgándoles visibilidad para lograr, progresivamente, su erradicación.

**Objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.** Se busca intensificar la capacidad y calidad de la respuesta de los agentes implicados en la erradicación de la violencia de género.

**Objetivo 6: Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa.** Se pretende poner en relación a todos los agentes implicados mediante la puesta en valor de los instrumentos de coordinación ya existentes, la revisión y el perfeccionamiento de los mismos, y la creación de nuevas herramientas de intercambio de información, prácticas, conocimientos y actuaciones. Con ello, se podrán conocer las consecuencias de las distintas intervenciones, y, además, se podrán simplificar los procesos y alinear todas las actuaciones hacia la consecución de la máxima efectividad en su actuación.

**Objetivo 7: Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua:** Se espera aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van aplicando, para adoptar en su caso propuestas de mejora.

**PROGRAMA 311M:** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

**CENTRO GESTOR:** Ministerio, Subsecretaría y Secretaría General Técnica.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

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

Medidas del PEIO 2014-2016:

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal, empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
Eje 4/ Objetivo 3	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Departamento.

Identificación de actuaciones previstas

Durante el año **2016** se seguirá avanzando en la consecución de los objetivos en materia de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

La política de **recursos humanos** del departamento está orientada al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, informador básico de las normas mencionadas:

Acción vinculada con la medida 57 del PEIO: Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.

Respecto de las medidas de conciliación: Se aplicarán todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado y se incorporarán criterios de conciliación a la regulación del calendario laboral para el ámbito de aplicación de los Servicios Centrales (SSCC) del Ministerio, la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), la Organización Nacional de Trasplantes (ONT), la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN), el Real Patronato sobre Discapacidad (RPD), el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Así mismo se aplicarán las medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción vinculada con la medida 208 del PEIO: Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

Cada año se proponen acciones formativas en materia de igualdad y se imparte formación específica en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc.

Acción vinculada con la medida 222 del PEIO: Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Ministerio.

La Unidad de Igualdad del Ministerio ha estado presente en las reuniones de preparación y/o seguimiento de los Planes y Estrategias en materia de igualdad; ha recabado información de los distintos centros gestores del departamento para el seguimiento y ejecución del PEIO 2014-2016; del Plan de acción 2014-2017 para la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres en la sociedad de la información; del Plan para la Promoción de la Mujer Rural, en trámite de aprobación, y del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE. Ha coordinado la información recibida y la ha depurado para su remisión al departamento competente en cada caso.

Además, durante el año 2014 y el primer semestre del 2015 ha actualizado, con una frecuencia bimensual, la información del espacio “unidad de igualdad” de Intranet, incorporando los temas de mayor actualidad dentro del apartado “novedades de interés”.

Por otro lado, la **Secretaría General Técnica del Ministerio** tiene previsto realizar las siguientes actuaciones:

Continuar con el asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.

Ejecutar el programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros del departamento, en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a la familia etc.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se encuentra actualizado como consecuencia de la publicación de los resultados del Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.

Además, se han actualizado los datos con el seguimiento efectuado por la Subsecretaría del Departamento de la ejecución de las acciones relevantes del PEIO 2014-2016.

Respecto de los objetivos específicos en materia de igualdad relacionados con la **gestión de los Recursos Humanos** se indica a continuación la evolución de los indicadores que reflejan la implantación de las acciones dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos (a fecha junio de 2015):

**Medidas de conciliación:** En el calendario laboral correspondiente al ejercicio 2014 (prorrogado y vigente en 2015) se introdujeron modificaciones en cuanto a las distintas jornadas de trabajo de los empleados públicos que prestan servicios en los SSCC del Ministerio, AEMPS, ONT, AECOSAN, RPD, INJUVE e IMIO para contemplar la finalización del horario flexible para el cumplimiento de dichas jornadas laborales a las 18,00 horas. Ello supuso un adelanto de 1 hora respecto de lo establecido para años anteriores.

Por otro lado, este Departamento ha propuesto un conjunto de medidas transversales y específicas para su inclusión en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE, actualmente en elaboración.

**Acciones formativas en materia de igualdad:** se cumplen los parámetros mínimos exigidos, y cada año el Plan de formación del Ministerio contiene acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc. y para impulsar las medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad:

	2014	2015
nº de acciones formativas convocadas	7	7
nº de acciones formativas impartidas		pendientes de realizar 2º semestre
nº de solicitudes recibidas	37	28
nº de asistentes		pendiente

Respecto a los Informes de impacto de género de los proyectos normativos promovidos por el departamento: en el año 2014, se realizaron 48 informes, de los cuales 6 tuvieron un impacto positivo en el género; y en el primer semestre de 2015, se elaboraron 20 informes, de los cuales 4 tuvieron un impacto positivo.

Previsión de resultados

- En cuanto a las **medidas de conciliación**, para el año 2016 previsiblemente, se avanzará en el desarrollo de las medidas de racionalización de jornada y horarios iniciadas con el calendario laboral establecido para 2015 y se implantarán las medidas relevantes incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE finalmente aprobado.
- En relación con la **formación** se continuará manteniendo la oferta de acciones formativas en temas de igualdad a fin de dar cumplimiento a lo que dispone el artículo 61.2 de la LOIEMH “la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género...”. En concreto, se prevé realizar un mínimo de 7 acciones formativas sobre dicha materia.
- En cuanto a la **previsión de actuaciones de la Unidad Igualdad del departamento**, se continuarán las medidas iniciadas de seguimiento y evaluación de Planes y Estrategias en materia de Igualdad; elaboración del Informe de Impacto de Género de la sección 26 del Presupuesto para 2016, que formará parte del Informe de Impacto de Género que acompañará a los PGE para 2016 y se propondrá la reactivación y el impulso de las reuniones del Grupo de Trabajo de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada del departamento de la Mesa General de Negociación.

Por último, durante el año 2016 se continuarán realizando los Informes de Impacto de Género de los proyectos normativos del departamento, previendo la realización durante el próximo ejercicio de 52 informes.

**PROGRAMA 3110:** Políticas de Salud y Ordenación Profesional

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Ordenación Profesional

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Dirección General de Ordenación Profesional es el órgano encargado de efectuar propuestas de ordenación de las profesiones sanitarias, ordenación y gestión de la formación especializada en ciencias de la salud y las relaciones profesionales, asimismo apoya y coopera en el sistema de acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias.

Da apoyo tanto al pleno como a los grupos de trabajo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de facilitar la cooperación entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las Comunidades Autónomas.

Sus actividades principales comprenden:

- Elaborar propuestas de normativa básica sobre ordenación de profesiones sanitarias; ordenar y gestionar la formación especializada en ciencias de la salud y el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros que habiliten para el

ejercicio de las profesiones sanitarias en los que no tenga competencia el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Definir las necesidades de formación de profesionales sanitarios en materias relacionadas con las estrategias de salud y con las terapias avanzadas y trasplantes.
- Coordinar las actividades de formación en el campo de ciencias de la salud.
- Gestionar el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y el sistema de información de profesionales sanitarios.
- Elaborar propuestas de normativa básica sobre recursos humanos del Sistema Nacional de Salud y la ordenación del sistema de acreditación de formación continuada de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud.
- Diseñar la política de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, incluyendo los aspectos relativos a la carrera profesional, los modelos retributivos y la homologación de los puestos de trabajo, así como garantizar la cohesión de la política de recursos humanos y la movilidad de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud, en el ámbito competencial del Estado.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 1.	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.

La creación de un Registro Estatal de Profesionales Sanitarios por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se configura como un instrumento nuclear para conocer, de una manera fiable, el número y la distribución de la totalidad de los profesionales sanitarios y que integrando los datos recogidos por los diferentes Registros de profesionales a nivel de los Servicios de Salud/Sanidad de las Comunidades Autónomas, Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA) y demás órganos e instituciones de la administración del Estado, así como los Consejos Generales y Colegios Profesionales y centros y entidades privadas.

El registro se configura como una herramienta imprescindible para poner a disposición de las administraciones sanitarias la información necesaria sobre los profesionales sanitarios que facilite la adecuada planificación de las necesidades de profesionales sanitarios y una mejor coordinación de las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Este registro permitirá no solo conocer el número de profesionales sanitarios que prestan servicio en España, sino que como uno de los 19 ítems que recoge el Registro es el género del profesional, todas estas explotaciones podrán realizarse desde una perspectiva de género.

Identificación de actuaciones previstas:

Se han aprobado las siguientes normas:

- Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (B.O.E. de 14 de agosto de 2014).
- Orden SSI/935/2015, de 12 de mayo, por la que se modifica la Orden de 21 de julio de 1994, por la que se regulan los ficheros con datos de carácter personal gestionados por el Ministerio de Sanidad y Consumo. (B.O.E. de 22 de mayo de 2015).

En avanzado estado de tramitación se encuentran:

- El Real Decreto por el que se regulan los registros públicos de profesionales de los consejos generales de los colegios oficiales de las profesiones sanitarias.
- Orden Ministerial por la que se desarrolla el Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

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

La situación de partida consistía en la imposibilidad de ofrecer datos fidedignos del número de profesionales sanitarios que ejercen en España. Evidentemente tampoco era posible ofrecer datos desde una perspectiva de género.

Previsión de resultados

Una vez puesto en marcha el registro Estatal de Profesionales Sanitarios podrán realizarse todo tipo de explotaciones de los datos. Como uno de los 19 ítems que recoge es el sexo del profesional, todas estas explotaciones podrán realizarse desde una perspectiva de género.

Así, por ejemplo, tendremos datos fiables sobre el número de mujeres por cada una de las profesiones sanitarias.

Todos los datos que puedan obtenerse mediante la explotación del Registro podrán estar territorializados a nivel de comunidad autónoma.

**PROGRAMA 313A:** Prestaciones sanitarias y farmacia.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia y Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo de este programa es la ordenación y actualización del catálogo de las prestaciones de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, el desarrollo de políticas de cohesión sanitaria y la ejecución de la política farmacéutica.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y sus objetivos estratégicos planteados para el período objeto de planificación presupuestaria son los siguientes:

- Incremento de la actividad y de la eficiencia en la respuesta de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del S.N.S. y Farmacia a las demandas de actuación.
- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación.
- Unificar y garantizar el aseguramiento sanitario.
- Inversión en la transformación a la Administración electrónica.
- Apoyo a la innovación e investigación.
- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios como garantía de calidad y seguridad para los ciudadanos.
- Garantías de igualdad y accesibilidad de los ciudadanos a los medicamentos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 1	131	Promoción de un sistema de calidad en los programas de detección y prevención de cánceres, según lo acordado en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

### Identificación de actuaciones previstas

En la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del SNS y Farmacia, la política de igualdad en materia de salud es el eje vertebrador de las actuaciones del programa en cuanto a Impacto de Género se refiere, todo ello contemplado en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de mayo. Las actuaciones previstas son:

- Promoción de una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública en condiciones de igualdad.
- Elaboración de estudios e informes sobre el impacto de gasto en situación de salud y elaborar estadísticas de gasto sanitario.
- Intervenir en los precios de las especialidades farmacéuticas y gestionar el control sobre la prestación farmacéutica del SNS.

- Avanzar en la concreción y actualización de la cartera común de servicios del SNS.
- Elaboración del catálogo común de prestación ortoprotésica suplementaria y establecimiento de importes máximos de financiación.

Los tratamientos farmacológicos de patologías asociadas al varón o a la mujer no suelen gozar de priorización por razón del género. Por ello, todas estas realizaciones o actuaciones tienen un impacto indirecto en el género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que el acceso a las prestaciones de la cartera común de servicios del SNS y la política farmacéutica se ejerce en condiciones de igualdad para ambos sexos.

En el caso del cáncer de mama en mujeres, se encuentra actualmente su práctica generalizada con independencia de a qué Comunidad Autónoma pertenezca la mujer, cumpliendo los requisitos establecidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud (medida 131 del PEIO).

Se trabaja intentando mantener una oferta de contraceptivos con balance beneficio/riesgo óptimo y a coste que garantice la eficiencia y sostenibilidad.

En cuanto a patologías de alta incidencia vinculadas al sexo, los tratamientos del cáncer de mama metastásico y del carcinoma de próstata metastásico resistente a la castración seguirán figurando entre las prioridades de la Subdirección General durante 2016, junto a patologías como la hepatitis C para las que no consta diferencia en la prevalencia por razón de sexo. (Medida 131 del PEIO). Tenemos dos ejemplos de fármacos que se han introducido en la prestación farmacéutica: “**Kadcilla**” (cáncer de mama metastásico HER 2 +) y de “**Extandi**” (cáncer de próstata metastásico resistente a la castración en pre-quimioterapia).

Otro tanto sucede con la incorporación a la oferta farmacológica de medicamentos pediátricos o de nuevos antibióticos.

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

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

En la actualización de la cartera de servicios, en algunas técnicas, se establecen requisitos en función del sexo del paciente (por ejemplo la edad) pero esas diferencias están basadas en criterios de eficacia clínica de los tratamientos y seguridad para los pacientes y su descendencia.

Así el cribado de mama actualmente ya se hace en todas las comunidades autónomas, por lo que las mujeres que cumplen los criterios que se establecen en la cartera común básica del SNS ya se venían beneficiando del mismo. No obstante la concreción en la norma que regula la cartera común de los criterios de acceso y la prueba de cribado a realizar, así como los intervalos entre exploraciones, suponen una garantía para las mujeres de acceso homogéneo a esta prestación en una condiciones respaldadas por la evidencia científica disponible.

En este mismo sentido, la concreción de los criterios de acceso a las técnicas de reproducción humana asistida basados en la evidencia científica disponible sobre la eficacia y seguridad de estas técnicas, tanto para las mujeres como para la posible descendencia, y su incorporación a la cartera común básica del SNS, permitirá a las mujeres acceder a estas técnicas de forma homogénea independientemente de la Comunidad Autónoma en la que residan.

No existe una valoración exacta en cuanto a incidencia mayor de medicamentos y productos sanitarios orientados a mujeres más que a hombres. Sí que es verdad que a nivel terapéutico la población infantil y femenina está más protegida o cubierta que la masculina. El 98% de los medicamentos y productos sanitarios están dirigidos por igual a hombres como a mujeres.

#### Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad de género *per se*, y se mantiene la publicidad de los estudios que se realizan con medicamentos, con indicación del género de los pacientes a los que están dirigidos, suponiendo un efecto positivo sobre la disponibilidad, el reclutamiento y ejecución de dichos estudios en poblaciones en las que, de forma habitual, se realizan menos ensayos clínicos como son en niños, ancianos y mujeres.

**PROGRAMA 313B:** Salud pública, sanidad exterior y calidad.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

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

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente. El programa 313B es el encargado de canalizar las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

La finalidad del programa es, además:

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Potenciar la atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud, mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad actuales favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.
- Planificación, evaluación y propuesta de las medidas sanitarias contra la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.

- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 1	39	Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
Eje 2/ Objetivo 2	44	Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.
Eje 6/ Objetivo 1	124	Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada.

### Identificación de actuaciones previstas

En relación con el Eje 2, Objetivo 1 del PEIO, medida 39, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones: Facilitar desde los servicios sanitarios la participación de paterna/pareja en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.

En relación con el Eje 2, Objetivo 2 del PEIO, medida 44, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Identificación, evaluación y difusión de buenas prácticas en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva.
- Elaboración y difusión de la Guía de Práctica Clínica (GPC) de embarazo, parto y puerperio en el Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Colaboración en el impulso de la implantación de salas de lactancia en los lugares de trabajo para el desarrollo de la "iniciativa mundial de la Lactancia materna" en la que participa España, para facilitar su continuidad a las mujeres que lo deseen.

En relación con el Eje 6, Objetivo 1 del PEIO, medida 124, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Difusión de la Guía de atención a las mujeres con endometriosis, tanto a profesionales de los servicios sanitarios como a pacientes.
- Elaboración y difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Menopausia y Postmenopausia, dentro del programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.

- Actualización y difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Osteoporosis prevención de fracturas por fragilidad en el marco del Programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.
- Creación de un Sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía mediante el que compartir recursos, programas y proyectos dirigidos a la capacitación de pacientes y cuidadores en el cuidado de su salud y gestión de su enfermedad.

Metodología Común del Sistema Nacional de Salud (SNS), sistematizada para identificar ejemplos de buenas prácticas (BBPP) en las Estrategias en salud (cáncer, cardiopatía, diabetes, etc.), incluidas BBPP en atención al parto normal y salud reproductiva (26.004.02) y en actuaciones sanitarias frente a la violencia de género. (Convocatoria de carácter anual).

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

Es necesario promover la difusión de nuevo conocimiento disponible en esta materia entre profesionales de los servicios sanitarios, tanto del ámbito de la dirección de servicios, como de la gestión y la clínica asistencial así como ofrecer esta información a los tomadores de decisiones y diseñadores de políticas, estrategias, planes y programas sanitarios, mejorará la calidad de los mismos y responderá de manera más real a las necesidades de toda la sociedad, hombres y mujeres, cuyas diferencias biológicas no justifican los sesgos en la investigación ni las inequidades o desigualdades en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico.

Asimismo la identificación, evaluación y difusión de Buenas Prácticas en el ámbito sanitario en cualquiera de las acciones que le son propias (promoción, prevención, tratamiento, recuperación de la salud, rehabilitación) evitando estas inequidades no justificadas en la atención sanitaria, ayudará a mejorar la calidad asistencial en el camino hacia la excelencia clínica, al suprimir un sesgo tan importante.

La violencia de género en cualquiera de sus expresiones afecta de manera especialmente relevante a la salud de las mujeres que la sufren y en el caso de violencia de compañero o excompañero íntimo, a la de sus hijas e hijos o de las personas dependientes a su cargo.

Las y los profesionales del ámbito sanitario tienen un papel fundamental en la prevención y detección precoz de los casos de violencia de género, por lo que incidir en los planes de formación y en la elaboración de protocolos que unifiquen criterios de actuación en esta materia es de especial relevancia para ir mejorando la calidad de la atención a las mujeres que sufren VG y sus hijas e hijos, intentando evitar la variabilidad en la práctica asistencial y por tanto inequidades en la atención sanitaria.

Atención Primaria es la puerta de entrada por la que pasa casi la totalidad de la población y un lugar privilegiado para los programas de prevención y detección precoz así como para la colaboración en el ámbito comunitario con otros agentes implicados en la mejora y promoción de la salud y en la continuidad asistencial.

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

Todas las tareas mencionadas, tanto a nivel transversal de las Estrategias sobre enfermedades de mayor prevalencia, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación definiendo las categorías género y sexo, y realizando un recorrido

a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de los hombres, así como de la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres para promover el diseño de políticas de salud, la planificación y organización de servicios sanitarios y su evaluación desde el enfoque de género, entendiendo género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

La lactancia materna es considerada el estándar de oro en alimentación infantil y por tanto una prioridad. Los niños que nunca fueron amamantados, en comparación con los alimentados con leche materna, tienen mayor riesgo de presentar problemas de salud a corto y largo plazo, como: infecciones (diarreas, otitis, infecciones respiratorias), obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, asma, dermatitis atópica, celiaquía, esclerosis múltiple y artritis crónica juvenil, entre otras. Para las madres también es beneficioso dar el pecho, ya que acelera la recuperación del útero tras el parto, disminuye el riesgo de enfermar (cáncer de mama y útero, osteoporosis, depresión post-parto), y mejora el vínculo afectivo con el hijo/a.

### Previsión de resultados

Con la detección de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud se espera poder difundir el conocimiento y fomentar el aprendizaje cooperativo en materia de Violencia de Género y atención al parto

La implementación de la Estrategia Atención al Parto Normal tiene una repercusión favorable a la salud y bienestar y un impacto de género positivo, en tanto que:

- Aporta beneficios en salud para la madre, favoreciendo una vivencia satisfactoria del parto y evitando intervenciones injustificadas, que con frecuencia dejan secuelas físicas y/o psicológicas. Es beneficiosa para el recién nacido, y beneficia a la familia, favoreciendo el vínculo afectivo y el apego familiar.
- Es beneficiosa para los profesionales, trabajando por la excelencia y con una mejor comunicación con las usuarias, logran una mayor satisfacción profesional.
- Es beneficiosa para la sostenibilidad del sistema, mejorando la calidad de la atención y reduciendo los costes.
- Es beneficiosa a nivel general de la sociedad, abordando los factores que influyen en la equidad. Reduce las desigualdades, favorece la participación laboral de las mujeres, participa de los objetivos de políticas de igualdad y promoción de la salud, y contribuye a evitar la caída de la tasa de natalidad.



## **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales
- 923Q** Dirección y Servicios Generales de Economía y Competitividad
- 931M** Previsión y política económica



**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el desarrollo.

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

En el marco de las Relaciones Bilaterales y Multilaterales resulta esencial articular correctamente la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional, de acuerdo con los Convenios Bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y con los Convenios Intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo es esencial la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los Convenios de Cooperación Bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos Convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el desarrollo (AECID).

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

#### Identificación de actuaciones previstas

En materia de formación, se ofrecerá al personal la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica a través de medidas de fomento, entre otras.

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

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

El personal del CSIC se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

1) El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.

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 institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Tomando como referencia el conjunto de la población, la distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2014, es paritaria, con un 50,45 % de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

Descendiendo en el análisis, debe señalarse que 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 (28,43%) y Ciencias y Tecnologías Físicas (25 %), 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 41,66%, en el Área de Biología y Biomedicina al 38,19%, en Ciencias Agrarias al 46,22%, en Ciencia y Tecnología de

Alimentos al 60,38%, en Ciencia y Tecnología de Materiales al 47,25%, en Ciencia y Tecnologías Químicas al 50 %. etc.

#### Previsión de resultados

Se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica.

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

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

La ejecución del programa 463A permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cumplir con su misión a través del desarrollo del objetivo que tiene estatutariamente, atribuido y que es el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento, y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de tres años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

##### Identificación de actuaciones previstas

Respecto a las medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público las mismas estarán vinculadas, a la sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la

aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad. Pero también se incidirá en los diferentes aspectos vinculados a los procesos de acceso a los cuerpos y escalas científicas.

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del CSIC cuentan con la posibilidad de recurrir a los servicios de la Escuela Infantil, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y en la que se atiende a descendientes del personal del CSIC con edades comprendidas de 0 a 3 años. Esta posibilidad facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral además de contribuir, indirectamente, a la corresponsabilidad y al cambio en los usos del tiempo.

En materia de formación, se ofrecerá al personal de la Institución la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica a través de medidas de fomento, entre otras.

#### **D) Análisis de Impacto de Género**

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

El personal del CSIC, se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.
- El personal *técnico*, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPIs. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.
- El personal *de gestión*, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Tomando como referencia el conjunto de la población, la distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2014, es paritaria, con un 50,45% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

Sin embargo, esa paridad no se refleja en la distribución del personal científico. A 31 de diciembre de 2014, la distribución del personal es la siguiente:

<b>PERSONAL CIENTÍFICO POR ESCALAS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
Profesorado de investigación del CSIC	512	168	756	22,22
Investigadores científicos del CSIC	533	285	818	34,84
Científicos titulares del CSIC	824	570	1394	40,88
<b>Total</b>	<b>1869</b>	<b>1023</b>	<b>2892</b>	<b>35,97</b>

Descendiendo en el análisis, debe señalarse que 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 (28,43 %) y Ciencias y Tecnologías Físicas (25 %), 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 41,66 %, en el Área de Biología y Biomedicina al 38,19 %, en Ciencias Agrarias al 46,22 %, en Ciencia y Tecnología de Alimentos al 60,38 %, en Ciencia y Tecnología de Materiales al 47,25 %, en Ciencia y Tecnologías Químicas al 50 %. etc.

### Previsión de resultados

El incremento experimentado en la oferta de empleo público respecto al número de plazas de acceso libre y promoción interna, se entiende que incidirá positivamente en el cumplimiento de las acciones descritas en cuanto al acceso al empleo.

En cuanto a las actuaciones en materia de formación, se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

Por último en referencia a la conciliación, los resultados dependerán de las capacidades de nuevos ingresos de menores en la Escuela Infantil de CSIC.

**PROGRAMA 463B:** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

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

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa.

De acuerdo con el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, 2013-2016, que fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013, el programa 463B incluye los siguientes Programas Estatales:

- Promoción del Talento y su Empleabilidad, que incluye las siguientes actuaciones:
  - Ayudas de iniciación e introducción a la investigación científica y técnica dirigidas a alumnado universitario -de grado o Máster- que está desarrollando sus últimas

etapas formativas antes de iniciar un programa de doctorado, mediante fórmulas que permitan compatibilizar la actividad lectiva y la formación en I+D+i.

- Contratos para la formación de doctores y doctoras en universidades y centros públicos nacionales e internacionales, incluyendo la formación en el marco de los programas de «doctorados industriales» contemplados en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, en colaboración con el sector privado.
- Ayudas a la movilidad predoctoral: dirigidas a quienes tengan un grado s universitario y estén realizando un programa de formación predoctoral para la realización de estancias formativas en el extranjero o en centros de I+D empresariales destinadas a la adquisición de nuevas habilidades que mejoren su formación científico-técnica.
- Ayudas para doctorados industriales, en colaboración entre universidades y empresas.
- Contratos para la formación postdoctoral.
- Contratación de doctores y doctoras con una trayectoria contrastada entre los que se incluyen:
  - Contratos para la incorporación de jóvenes doctores y doctoras en el sistema público de investigación.
  - Contratos «Ramón y Cajal» para la incorporación en universidades y centros públicos.
  - Contratos «Torres Quevedo» para la incorporación en empresas, centros de I+D empresariales y centros que, independientemente de su titularidad y forma jurídica, estén orientados a la I+D+i empresarial.
- Ayudas e incentivos a la contratación de personal técnico de apoyo a la I+D+i.
- Acciones de dinamización para la incorporación de expertos y expertas en programas europeos de I+D+i.
- Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (PROGRAMA I3): subvenciona actividades de I+D en los centros públicos y privados de investigación sin ánimo de lucro que hayan contratado de forma estable personal investigador de reconocido nivel. En un porcentaje muy elevado, este personal investigador procede 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 las y los universitarios españoles y la retención del talento investigador de alto nivel mediante la cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas que tienen competencias reconocidas en fomento de la investigación.
- Premios Nacionales de Investigación.

Su fin es reconocer el mérito de investigadoras e 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

ser humano y su convivencia, a la transferencia de tecnología y al progreso de la humanidad. Además de los Premios Nacionales ya existentes, está prevista la creación del premio nacional a la internacionalización.

- Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, que incluye las siguientes actuaciones:

*Actuaciones de Generación de conocimiento*

- PROYECTOS DE I+D de investigación fundamental individuales o en colaboración en cuyo caso se potenciará la agrupación de capacidades y competencias científico-técnicas así como la complementariedad de las mismas. La participación en grandes proyectos de I+D+i internacionales se contemplará en estas convocatorias a través de la financiación adicional de las actividades de los grupos de investigación españoles que participen en ERANETs, JPIs y otros esquemas similares.
- PROYECTOS EXPLORA CIENCIA destinados a la evaluación de paradigmas establecidos, aplicaciones teóricas interdisciplinares y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos.
- PROYECTOS EXPLORA TECNOLOGÍA destinados a la evaluación de tecnologías y búsqueda de nuevas aplicaciones en diferentes ámbitos o la búsqueda y ejecución de «pruebas de concepto».
- ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y la valorización de los mismos no contempladas en los proyectos de I+D.
- ACCIONES DE DINAMIZACIÓN destinadas a financiar, los gastos iniciales para la constitución de las Empresas de Base tecnológica que pudieran resultar de las actividades de investigación y las propuestas que, habiendo sido evaluadas positivamente por el Consejo Europeo de Investigación, no han obtenido finalmente la financiación por parte de dicho organismo y siempre que la propuesta no se financie a través de otros instrumentos y modalidades incluidos en el Plan Estatal.

*Actuaciones de fortalecimiento institucional.*

- Ayudas para el desarrollo de programas estratégicos que ordenen y estimulen las líneas de investigación científico-técnica, promuevan la especialización y agregación de capacidades científicas y la creación de grupos y unidades altamente competitivos a nivel internacional.
- Fortalecimiento de instituciones en Organismos públicos de I+D.

*Actuaciones de dotación de infraestructuras científico tecnológicas.*

El Subprograma Estatal de Infraestructuras Científicas y Técnicas y de Equipamiento está dirigido a financiar:

- Adquisición, instalación, puesta en funcionamiento y mantenimiento de infraestructuras y equipamientos científicos y tecnológicos, así como las necesarias para la sostenibilidad y mejora de las ya existentes.

- Planificación, diseño, estudios de viabilidad, construcción, desarrollo, instrumentación, equipamiento, mejora y mantenimiento de las «Infraestructuras Científico-Técnicas Singulares (en adelante, ICTS)».
  - Acciones de dinamización dirigidas a favorecer la participación e internacionalización de las ICTS y otras infraestructuras.
- I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad, que incluye las siguientes actuaciones:
- PROYECTOS I+D: de investigación fundamental orientada a la resolución de alguna de las prioridades temáticas –científica y/o tecnológica- señaladas en los Retos. Dirigido a los proyectos de I+D orientados, integrados por grupos consorciados e interdisciplinares con suficiente masa crítica que permita el abordaje de cuestiones complejas.
  - PROYECTOS EXPLORA DE I+D CIENCIA y TECNOLOGÍA que comportan un alto riesgo destinados a la reevaluación de paradigmas establecidos, búsqueda de pruebas de concepto, reevaluación de tecnologías y la búsqueda de nuevas aplicaciones en los ámbitos de los RETOS.
  - ACCIONES COMPLEMENTARIAS destinadas a financiar aquellas actividades necesarias para la obtención de resultados y no contempladas en los proyectos de I+D.
  - ACCIONES DE DINAMIZACIÓN para fomentar la internacionalización e integración de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el Espacio Europeo de Investigación y la mejora de su participación en «Horizonte 2020» así como para la elaboración de planes internacionales de actuación estratégicos y para el fortalecimiento de redes.
  - ACCIONES DE PROGRAMACIÓN CONJUNTA INTERNACIONALES destinadas a financiar proyectos de I+D+i que se desarrollen en colaboración y puedan contar con la cofinanciación de la Unión Europea.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
Eje 7/Objetivo 1	192.	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 1	194	Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, para crear un área de evaluación de proyectos de género.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley [Ley 14/2011], en cuanto a la composición paritaria de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
Eje 7/ Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

#### Identificación de actuaciones previstas

Medida 191: Se ha efectuado recientemente la convocatoria 2015 de ayudas a proyectos de I+D de los programas Estatales de Fomento de la I+D+i de Excelencia y del Programa Estatal de I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad, que contiene financiación para el llamado subprograma FEM (proyectos de investigación sobre estudios feministas y de género).

Medida 192: Esta medida conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados. Las convocatorias de proyectos de investigación de los programas de Excelencia y Retos, mencionados en la medida anterior, tanto en su convocatoria 2015 como en las anteriores incluyen la siguiente pregunta en el formulario de solicitud que el personal investigador IP tiene que responder en línea a la hora de solicitar financiación para un proyecto:

*Si su proyecto investiga los seres humanos, ¿cree que el sexo (hombre / mujer) de los temas analizados puede afectar a los resultados de la investigación? Sí / No*

Se pretende con ello estimular en el personal investigador la adopción de actuaciones de I+D que integren el análisis de sexo y/o género en el contenido de la investigación.

Medida 193: la Secretaría de Estado de Investigación Científica y Técnica y particularmente la Unidad de Mujeres y Ciencia organiza este tipo de eventos y participa como invitada en los organizados por otras entidades.

En el 2015 se ha publicado una convocatoria de ayudas específica para la organización de congresos científicos, que cubre la temática de género.

Medida 194: se ha constituido y puesto en marcha un grupo de trabajo para mejorar la evaluación de género en los proyectos. En el grupo de trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos (GT-GEP), participan el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Subdirección General de Proyectos y la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Economía y Competitividad.

Medida 198: todas las convocatorias, tanto las correspondientes al año 2015 como las de los años 2013 y 2014 del Plan Estatal de I+D+i 2013-2016, para la concesión de ayudas que se describen en el apartado A de esta ficha (Contenido y Finalidad del Programa), incluyen una cláusula en la que se establece que las comisiones de evaluación y las comisiones técnicas que se constituyan en el proceso de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres.

Medida 199: se ha incorporado en las últimas convocatorias de proyectos de I+D+i 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 mujeres en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo).

Medida 200: Elaboración y publicación bianual de "Científicas en Cifras", a través de la web de la SEIDI y de la FECYT. La próxima edición será "Científicas en Cifras 2015".

Medida 201: Se ha constituido un grupo de trabajo interministerial entre el MECD, MINECO y MSSSI para dinamizar las políticas de igualdad en las universidades.

Asimismo, y en relación a su vez con el eje 2 del PEIO, las convocatorias de ayudas incluyen previsiones que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad. En concreto:

Interrupción de la ayuda. Las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de las convocatorias se produzcan suspensiones del contrato por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal por un periodo de, al menos, 3 meses consecutivos, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo.

Contabilización de plazos (para determinadas actuaciones y requisitos de las convocatorias): Se tendrá en cuenta si concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, de forma que podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente. De la misma manera, en todas las convocatorias que incluyen para poder acceder a las mismas un cómputo o un plazo mínimo o máximo que cumplir (por ejemplo, desde la obtención del grado universitario) se tienen en cuenta en dicho cómputo la concurrencia situaciones de incapacidad temporal, cuidados a personas dependientes, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el plazo establecido.

Medida 203: Se efectuará el seguimiento de las respuestas a la pregunta indicada en la medida 192, una vez cerradas las convocatorias de ayudas.

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

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Para describir la situación de partida, se adjunta cuadro explicativo de la evolución de ayudas concedidas dentro del Plan Estatal y del Plan Nacional anterior, con indicación de su impacto de género.

PROGRAMA	AÑO	AYUDAS	A MUJERES	% MUJERES
Proyectos de investigación fundamental no orientada	2008	3.371	937	27,8
	2009	3.731	1.013	27,2
	2010	3.378	997	29,5
	2011	3.348	956	28,6
	2012	3.181	955	30,0
<b>Total</b>	<b>2008/2012</b>	<b>17.009</b>	<b>4.858</b>	<b>28,6</b>
Proyectos I+D Retos	2013	1.516	428	28,2
	2014	1.417	445	31,4
<b>Total</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2.933</b>	<b>873</b>	<b>29,8</b>
Proyectos I+D Excelencia	2013	1.427	432	30,3
	2014	1.165	319	27,4
<b>Total</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2.592</b>	<b>751</b>	<b>29,0</b>

PROGRAMA	AÑO	AYUDAS	A MUJERES	% MUJERES
Ramón y Cajal	2008	238	89	37,4
	2009	248	81	32,7
	2010	245	85	34,7
	2011	250	83	33,2
	2012	175	63	36,0
	2013	175	67	38,3
<b>Total</b>	<b>2008/2013</b>	<b>1.331</b>	<b>468</b>	<b>35,2</b>
Juan de la Cierva / Contratos formación posdoctoral	2008	308	127	41,2
	2009	350	153	43,7
	2010	345	153	44,3
	2011	348	150	43,1
	2012	224	92	41,1
	2013	225	101	44,9
<b>Total</b>	<b>2008/2013</b>	<b>1.800</b>	<b>776</b>	<b>43,1</b>

PROGRAMA	AÑO	AYUDAS	A MUJERES	% MUJERES
Personal Técnico de Apoyo	2008	261	131	50,2
	2009	311	163	52,4
	2010	297	153	51,5
	2011	301	163	54,2
	2012	210	138	65,7
	2013	180	110	61,1
<b>Total</b>	<b>2008/2013</b>	<b>1.560</b>	<b>858</b>	<b>55,0</b>
FPI / Contratos predoctorales formación doctores	2008	1.040	516	49,6
	2009	1.028	521	50,7
	2010	1.054	554	52,6
	2011	987	504	51,1
	2012	1.018	540	53,0
	2013	925	488	52,8
	2014	841	397	47,2
<b>Total</b>	<b>2008/2014</b>	<b>6.893</b>	<b>3.520</b>	<b>51,1</b>
Torres Quevedo	2008	1.000	422	42,2
	2009	1.212	501	41,3
	2010	925	336	36,3
	2011	398	178	44,7
	2012	305	137	44,9
	2013	196	83	42,3
<b>Total</b>	<b>2008/2013</b>	<b>4.036</b>	<b>1.657</b>	<b>41,1</b>

En el programa FEM (estudios feministas y de género) al que antes se aludía, en total se han concedido desde 2009 un total de 72 proyectos, de los cuales 60 tienen el IP mujer, lo cual supone un 83,3 % sobre el total.

Los importes totales financiados a proyectos del programa FEM en los años 2012, 2013 y 2014 han sido de 281.034 € y 208.604 € y 143.990 €, respectivamente.

#### Previsión de resultados

Con la implantación de las medidas descritas en el apartado b) se espera un incremento de la participación femenina en acciones de I+D+i y un incremento de su representatividad en los órganos colegiados de evaluación y selección. Igualmente, van a contribuir a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, con el consiguiente impacto positivo en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.

**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 2016 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (en adelante SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud (en adelante AES) que se contempla en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2013-2016 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico dirigidos al SNS y al conjunto de la sociedad.

La actividad del ISCIII se centra principalmente en los siguientes campos: actividad intramural en investigación biomédica y sanitaria y prestación de servicios científico-técnicos, asesoramiento y formación en el ámbito de la Salud Pública y fomento de la investigación biomédica y sanitaria extramural a través de la gestión de la AES.

Los centros propios del ISCIII, de referencia nacional e internacional, desarrollan actividades de investigación en el campo de la biomedicina, la sanidad ambiental y la salud pública en general. En cada área de investigación de nuestros centros y unidades se diseñan programas orientados al abordaje de las enfermedades desde el punto de vista diagnóstico, terapéutico y preventivo, con la interacción de investigadores y tecnólogos de todas las disciplinas. Sus prioridades temáticas abarcan principalmente la investigación en enfermedades infecciosas, crónicas, raras, neurodegenerativas, tropicales, profesionales, telemedicina, salud medioambiental, epidemiología, salud pública, y cuidados en salud.

El impulso de la actividad investigadora persigue los siguientes objetivos:

- El mantenimiento y la mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la AES.
- La potenciación de la transferencia de avances en el SNS.
- La incorporación de investigadores al sistema español de investigación.
- El aumento de estabilidad y solidez del mismo.
- La colaboración pública – privada en el ámbito de la investigación en salud.

Lo anterior se traduce en los siguientes ejes estratégicos:

- Implantación de procedimientos de gestión por objetivos.
- Fomento de la Investigación Sanitaria Transnacional

Las actuaciones anteriores, se realizarán en el marco de lo que al efecto establezca la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, instrumento de gobernanza del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para alcanzar los objetivos planteados en la Ley 14/2011, de 14 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación siguiendo sus principios básicos, así como los generales, y aplicando sus indicadores de

seguimiento y evaluación de resultados; atendiendo a las prioridades científico-técnicas y sociales generales y las directrices que aprobarán los instrumentos de coordinación que, al efecto, establece la Ley, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas en relación con sus políticas públicas en investigación científica y técnica, necesarios para lograr la eficiencia en el sistema y evitar redundancias y carencias; actuando en el cumplimiento de los principios que rigen al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas.

En concreto, el ISCIII mantiene su pretensión de incrementar la influencia de la investigación en ciencias y tecnologías de la salud españolas tanto en el sector público, como en el privado; impulsar a los institutos de investigación sanitaria mediante la acreditación de aquellos que alcancen el baremo de excelencia determinado por la normativa, aumentar los recursos humanos dedicados a la I+D+I, reforzar los derechos y las garantías de los investigadores; fortalecer la dimensión internacional de las ciencias y las tecnologías de la salud; mantener estructuras estables de investigación colaborativa a través de la consolidación de redes de investigación en salud y de la creación de plataformas transversales de apoyo a la investigación en ciencias y tecnologías de la salud; potenciar el papel de la investigación básica, clínica y, sobre todo, traslacional; mejorar la comunicación a la sociedad de los avances que se vayan produciendo y promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en las actuaciones que realice, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su ámbito de actuación e influencia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de las medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas ...)
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de los OPIs de la AGE, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE

#### Identificación de actuaciones previstas:

Como medio de impulsar las actuaciones en materia de igualdad, en 2014, el ISCIII aprobó el I Plan de Igualdad que pretende ser un marco de actuación en materia de igualdad de género, planteando unos objetivos y diseñando las actuaciones concretas que deberían realizarse para llevarlos a cabo, con el fin último de integrar la perspectiva de género en la organización del trabajo y las posibilidades de promoción y de desarrollo de la carrera científica, para, en definitiva, lograr un entorno de igualdad y no desperdiciar un capital humano altamente cualificado, independientemente de su sexo.

El I Plan de Igualdad contiene el compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa ni indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El diagnóstico de situación del Plan indica que es necesario potenciar el acceso de las mujeres a los puestos directivos, evitando los sesgos (procesos implícitos e inconscientes imbuidos por una cultura de la desigualdad y por estereotipos asentados durante décadas) en todos los procedimientos, así como eliminar los estereotipos organizativos y en la actividad investigadora, y las dificultades para promocionar o para conciliar de forma efectiva la vida laboral con la personal o familiar.

El I Plan de Igualdad 2014-2018 conlleva la constitución de la Comisión de Igualdad, en cuya composición se han integrado representantes de diversas unidades del ISCIII, entre estas, y como no podía ser de otra manera, las Escalas de personal investigador.

El diagnóstico de la situación en el ISCIII, en el momento de aprobación del Plan de Igualdad es el siguiente:

- La plantilla del ISCIII está formada mayoritariamente por mujeres. Debido a la mínima renovación en los últimos años la media de edad es alta, lo que podría influir en las desigualdades observadas.

- El ISCIII observa escrupulosamente lo dispuesto en el Primer Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos de 2011, por lo que tanto sus comisiones de selección de personal como las de evaluación, son paritarias en cuanto a su composición y en la elección de la presidencia y la secretaría.
- Uno de los principales problemas en cuanto a igualdad que acusa el ISCIII es el no albergar puestos directivos o pre directivos ocupados por mujeres en condiciones paritarias a las de los hombres. Si bien en los niveles medios e inferiores de la plantilla el predominio de las mujeres tanto cuantitativa como cualitativamente es innegable.
- A igual nivel de formación entre hombres y mujeres, los niveles directivos y pre directivos, así como las jefaturas de área técnicas, recaen en mayor medida sobre los hombres. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”, esto es, el espacio profesional superior al que las mujeres no acceden por condicionantes sociales o laborales. Esta situación debe ser vigilada para determinar sus causas y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.
- La escasez de mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones pone en evidencia la paralización en un determinado punto de la carrera profesional de las mujeres. Una mayor representación femenina en los niveles superiores de las instituciones produce una mayor visibilidad de la igualdad de género, creando un “efecto llamada”: cuantas más mujeres se dediquen a la investigación en niveles directivos y pre directivos (los de mayor visibilidad), mayor será la probabilidad de que otras mujeres aspiren a alcanzar los mismos resultados. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, una de las tareas del ISCIII consistirá en eliminar todos los obstáculos para que las mujeres puedan ocupar un número equilibrado de posiciones superiores, incidiendo especialmente en sistemas de selección, promoción y conciliación respetuosos con la igualdad de oportunidades.
- Pese a todas las medidas de estímulo de la igualdad de oportunidades que puedan implementarse, debe contemplarse que la efectividad de las mismas está condicionada a la reposición de personal. Progresivamente y atendiendo de forma adecuada las resistencias que pudieran encontrarse, la composición de las áreas podría ir tendiendo a la igualdad de género.
- El I Plan de Igualdad propone una serie de objetivos junto con las medidas para realizarlos a corto, medio y largo plazo; que se articulan en 3 áreas estratégicas que destacan la necesidad de igualdad de oportunidades, la investigación sensible al género y la promoción del liderazgo femenino. Área Estratégica 1. Entorno no excluyente e integrador con las mujeres. Área Estratégica 2. Investigación sensible al género. Área Estratégica 3. Liderazgo femenino.
- El Plan de igualdad del ISCIII tiene una vigencia cuatrienal desde la fecha de su aprobación y se aplica a toda la plantilla del organismo. Entre otras funciones a desarrollar, la Comisión de igualdad, actualizará el Plan e informará de los objetivos logrados a través de un informe anual de ejecución del Plan, como dispone la Ley 14/2011, de 1 de junio. Los resultados de estos informes y encuestas sentarán las bases para las revisiones futuras del mismo. A la vista de sus estudios de diagnóstico y de los resultados de evaluación, presentará la propuesta de medidas concretas ante la Comisión de Dirección del ISCIII.

Otras actuaciones a realizar serán:

- Aprobación e implantación de un Procedimiento para resolver los conflictos interpersonales.

- Continuar con actividades formativas propias y difundir actividades ajenas en materia de igualdad incluyendo, también en 2016, acciones formativas en igualdad de oportunidades para el Plan de Formación Interna del ISCIII.
- Continuar promoviendo la participación de las mujeres en las comisiones y grupos de trabajo.
- Incrementar la difusión interna de las medidas de conciliación.
- Mantenimiento y alimentación en la intranet del apartado “Igualdad: Mujer y Ciencia”, que contiene normativa e información relacionada con este tema al alcance de cualquier persona interesada.

#### Medidas de formación en igualdad:

El Plan de Formación interna del ISCIII incluye, en 2015 dos cursos (dos ediciones de cada uno de ellos) cuyo objetivo es incentivar la igualdad y el liderazgo de las mujeres en el organismo:

- Liderazgo y autoestima para mujeres
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como valor social

#### Medidas de Acción social;

- Recuperación del tiempo interrumpido en las becas y contratos en caso de maternidad.

#### Medidas de apoyo a las familias de los/las trabajadores/as:

- El ISCIII financia, con cargo a su presupuesto, los gastos de sostenimiento de la sede y personal de una guardería que presta servicios a los/las hijos/as de sus trabajadoras/es.
- Asimismo, en época de vacaciones escolares estivales, proporciona a su personal espacios y servicios de mantenimiento para la realización de campamentos urbanos destinados a sus hijos. También, en colaboración con la FECYT, organiza en su sede de Chamartín campamentos científicos para niños y jóvenes, subvencionando la cuota de participación de los hijos e hijas de miembros de su personal.

#### En cuanto a la Acción Estratégica en Salud:

- Mantenimiento y mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la AES.
- Actualización de las líneas de investigación prioritarias: Salud y género, Salud reproductiva y Violencia de género en el ámbito sanitario, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- En aquellas ayudas en las que, como requisito de admisión, la convocatoria AES exige al beneficiario el estar en posesión de una determinada titulación, a partir de una anualidad concreta, en la contabilización del plazo indicado, se excluyen las interrupciones debidas a diversos motivos, entre estos:
- Períodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.
- Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de 3 meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado, redondeando al alza a meses completos.

- Por otra parte, el periodo de valoración de las publicaciones en el caso de algunas subvenciones dentro de las Actuaciones de la AES del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, son ampliados en caso de bajas por maternidad.
- Por convocatoria, se viene regulando la posibilidad de recuperar periodos de suspensión por incapacidad temporal, riesgo de embarazo, riesgo de lactancia, maternidad, paternidad, acogimiento y adopción, en la mayoría de las actuaciones de los Subprogramas Estatales de Formación, Incorporación y Movilidad. La recuperación se logra mediante la autorización para el empleo de fondos librados y no gastados correspondientes a los periodos de suspensión de los contratos subvencionados.

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

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

En el nuevo programa europeo para el fomento de la Investigación e Innovación Científica y Tecnológica, Horizonte 2020, se considera la igualdad de género como un elemento clave de la I+D+i y se incorporan, por primera vez de forma horizontal en todas sus iniciativas, tres objetivos estratégicos: 1) el equilibrio de género en los equipos de investigación, 2) el equilibrio de género en la toma de decisiones y 3) la incorporación de la dimensión de género en todos los contenidos de I+D+i (tanto en las convocatorias de ayudas para financiación de la investigación, como en los criterios de evaluación de proyectos).

Particularmente en el ámbito científico, la segregación horizontal o cuantitativa hace referencia al número de mujeres que se dedican a la ciencia en las distintas ramas del conocimiento, destacando la evidencia de que algunas áreas están muy feminizadas, especialmente las relacionadas con las ciencias de la vida y de la salud, caso del ISCIII, mientras que otras tales como las ingenierías están muy masculinizadas.

La segregación vertical hace referencia al lugar jerárquico que ocupan las mujeres en el reparto de responsabilidades y es de destacar que se da en todos los campos y con independencia del grado de feminización del alumnado universitario; hay muy pocas mujeres en los puestos más altos de la ciencia.

Mediante la utilización de los créditos recogidos en el estado de gastos de este proyecto el ISCIII atenderá al cumplimiento de sus fines y objetivos. Instrumento necesario para la consecución de estos fines y objetivos es su personal, cuyos gastos suponen una parte importante de los créditos de su presupuesto de gastos.

En el número total de efectivos en el ISCIII a 31 de diciembre de 2014, incluyendo los contratos inferiores a seis meses, la distribución por sexos es en un porcentaje aproximado de 70,93 % de mujeres y 29,07 % de hombres.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 67,41%, y el de hombres del 32,59 %; El porcentaje de mujeres en el colectivo del personal laboral es del 73,06 % y el de hombres es del 26,94 %. El apartado "otro personal" engloba los contratos de formación, predoctorales y por obra o servicio, en los que el porcentaje de mujeres es del 78,47 %, el de hombres el 21,53 %. Uno de los principales problemas en relación con la igualdad que acusa el ISCIII es el de albergar un reducido número de puestos directivos y pre directivos ocupados por mujeres. Si bien hasta el nivel 26 la presencia de mujeres representa una gran mayoría (62,93 % sobre el 100 % del personal funcionario), hay un predominio claro de hombres ocupando los niveles 30, 29 y 28 (4,48 % de mujeres frente a 8,97% de hombres sobre el 100% del personal funcionario),

mientras que los restantes niveles son ocupados fundamentalmente por mujeres. En resumen, existe una pérdida de capital humano femenino a lo largo de la carrera profesional, y particularmente para el paso a niveles 28 y superiores. Los porcentajes citados y la situación de desigualdad en los niveles más altos apenas han variado respecto de los presentados en la memoria de los PGE 2015. Esta situación debería ser objeto de vigilancia para determinar sus causas, presentes e históricas, y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas; incluyendo la regulación de la formación promovida por el ISCIII, tanto interna como externa, que se imparte de forma preferente en horario de trabajo y con cargo a los créditos del estado de gastos de su presupuesto.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad. En caso de interrumpirse la subvención como consecuencia de maternidad de becarias destinadas en los centros del ISCIII, el derecho al seguro de asistencia sanitaria y de accidentes no será interrumpido.

Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.

En el año 2014, se han solicitado y disfrutado dos permisos por paternidad y once permisos por lactancia; hasta el 15 de junio de 2015 se han solicitado y disfrutado dos permisos de paternidad y seis permisos de lactancia por trabajadores del ISCIII.

El ISCIII, atendiendo a la cobertura de necesidades en el ejercicio de sus actividades, ejecuta una parte de su presupuesto de gastos para atender las obligaciones reconocidas derivadas de contrataciones administrativas. Como instrumento coadyuvante a la igualdad de oportunidades, los Pliegos de cláusulas administrativas incorporan, en su caso, la valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo de igualdad en la empresa creado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"

Una parte sustancial del Presupuesto de gastos del ISCIII se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la AES, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016. La convocatoria y gestión de estas ayudas se regula mediante convocatoria pública, al amparo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de acuerdo a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación. La aplicación de estos principios asegura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la AES dentro del ámbito de la I+D+i en ciencias y tecnologías de la salud, se concretan en fomentar la salud y el bienestar de la ciudadanía, así como a desarrollar los aspectos preventivos, diagnósticos, curativos, rehabilitadores y paliativos de la enfermedad, reforzando e incrementando para ello la competitividad internacional de la I+D+i del SNS y de las empresas relacionadas con el sector, con la vocación de situar a España en un escenario de vanguardia en el que la salud actúe como eje fundamental de desarrollo económico y social. Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la AES propone diferentes prioridades temáticas y líneas de investigación prioritarias que se desarrollan mediante actuaciones que se articulan en los diferentes Programas y Subprogramas Estatales que integran el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.

Dentro del Programa Estatal de Promoción del talento y su empleabilidad, las actuaciones de los subprogramas de formación, incorporación y movilidad se dirigen a una población heterogénea: personas que han terminado su licenciatura (o equivalentes) o doctorado en los últimos cuatro años; que tienen una trayectoria postdoctoral de un mínimo de cuatro años, o que ya son investigadores independientes de una trayectoria acreditada; que acaban de finalizar una especialidad clínica o que simultanean la actividad asistencial e investigadora. Los estudios realizados muestran que las mujeres concurren en mayor número a estas modalidades de ayudas que los hombres, y que no se obtienen diferencias significativas en los porcentajes de concesión por sexo. En estas ayudas, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y RETIC, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación. No obstante, al igual que en el caso anterior, no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, ésta se dirige a investigadores/as en el área de las ciencias y las tecnologías de la salud que realizan sus actividades en centros del Sistema Nacional de Salud, universidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y en Organismos Públicos de Investigación. Entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se incluyen las anteriormente mencionadas: "Salud reproductiva", "Violencia de género en el ámbito sanitario" y "Salud y género". Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la AES, en el marco del Plan Estatal de I+D+i, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Española de Ciencia e Innovación.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de evaluación y concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

En concreto, los datos correspondientes a la AES 2014, en cuanto a la distribución por sexos, fueron los siguientes:

PROGRAMA	ACTUACIÓN	ADMITIDOS			FINANCIADOS		
		M	H	T	M	H	T
Promoción del talento y su empleabilidad*	Contratos Pfis	189	64	253	23	7	30
	Contratos I-Pfis	9	7	16	6	5	11
	Fgin	15	3	18	9	3	12
	Río Hortega	147	45	192	27	15	42
	Gestores Iis	23	7	30	15	6	21
	Miguel Servet I	90	63	153	15	12	27
	Miguel Servet II	17	14	31	16	13	29
	Sara Borrell	157	51	208	14	11	25
	Juan Rodés	30	7	37	13	6	19
	Intensificación	36	138	174	12	67	79
	BAE	18	14	32	11	13	24
	<b>Total</b>	<b>731</b>	<b>413</b>	<b>1.144</b>	<b>161</b>	<b>158</b>	<b>319</b>
Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia*	Pr. Integrados De Excelencia	2	40	42	0	8	8
	Pr. Investigación Salud	706	933	1.639	199	338	537
	Pr. Desarrollo Tecnológico	25	72	97	3	11	14
	Pr. Invest. Clín. Independiente	84	163	247	5	15	20
	Acciones Complementarias	9	13	22	9	10	19
	<b>Total</b>	<b>826</b>	<b>1.221</b>	<b>2.047</b>	<b>216</b>	<b>382</b>	<b>598</b>

En el caso de las actuaciones insertas en el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, los datos se corresponden al perfil de Investigador Principal.

Por lo que se refiere a la composición de las diferentes Comisiones que participaron en la evaluación de la AES 2014, los datos fueron los siguientes:

- La composición de las diferentes Comisiones de Selección, reguladas y nombradas expresamente en la Resolución de convocatoria, cumplió la paridad 50 % - 50 %.
- La participación de expertos y miembros adscritos a las CTE-ISCIII fue la siguiente:
  - CTE-ISCIII para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de 31,82 % y el de hombres del 68,18 %. En estas cifras se incluyen, no sólo los miembros con categoría propias (Coordinadora, Presidentes y Adjuntos), sino el conjunto de expertos que fueron designados para la emisión de informes de evaluación.
  - CTE-ISCIII para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de 30,28 % y el de hombres del 69,72 %. En estas cifras se incluyen, no sólo los miembros con categoría propias (Coordinadores, Presidentes y Adjuntos), sino el conjunto de expertos que fueron designados para la emisión de informes de evaluación.

#### Previsión de resultados

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2016 que presenta el ISCIII tiene un alto contenido técnico y económico, por lo que el género no es directamente relevante para el desarrollo y aplicación de la norma, y no supone ninguna medida que implique diferencia entre mujeres y hombres por lo que haga referencia a derechos, recursos,

participación, normas y valores vinculados a la pertenecía a un sexo. No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

No obstante, en la disposición de los créditos contenidos en el estado de gastos, como se ha expuesto en el contenido de este informe, y dentro del cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los objetivos que tiene encomendados, el organismo ofrece información a sus trabajadoras y trabajadores sobre los derechos derivados del principio de igualdad, del mismo modo ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo ofertados; si bien es necesario estudiar los motivos por los que las carreras de las mujeres se quedan en suspenso y no acceden por lo general a los niveles superiores; el ISCIII facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la formación profesional; y promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Estas actuaciones del organismo tienen por objeto, en el ámbito de sus competencias, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, velando por la eliminación de criterios discriminatorios.

En cuanto a las ayudas incluidas en la AES se conceden a través de convocatoria pública, con independencia de la distribución por sexos. No obstante, se puede prever un aumento de la participación femenina motivado por las medidas adoptadas considerando las necesidades de conciliación de la vida personal, profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materias relacionadas con la salud de la mujer motivado por la priorización de las líneas de investigación que la tienen por objeto.

**PROGRAMA 467C:** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Innovación y Competitividad.

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

Los objetivos del programa 467C a partir del año 2013 se encuentran ligados a los del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación y a la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología y de Innovación.

Estos objetivos suponen una alineación plena con la estrategia de la Unión Europea en I+D y en consonancia con ello, aspiran a la construcción de un nuevo modelo de política del conocimiento basado en la relación o enlace entre la investigación científica y técnica y la Innovación, es decir entre la generación de conocimiento, la industria y el mercado.

El plan estatal aprobado mediante acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2013 se ordena en cuatro programas que se corresponden con los objetivos o fines fijados para el programa 467C:

- La promoción del talento en I+D+i, y la empleabilidad para financiar y potenciar la formación en actividades de I+D+i de los recursos humanos y la inserción de esos recursos en el sistema de I+D y en la empresa.
- El apoyo a la investigación Científica y Técnica de excelencia, con el que se trata de generar conocimiento, para luego aplicarlo con aproximación a mercado.

- El impulso del liderazgo empresarial en I+D con el que se trata de incrementar la participación empresarial en la investigación y en la innovación, potenciando las condiciones de financiación de los proyectos en empresas fomentando la colaboración público-privada, y el capital riesgo.
- La promoción de la I+D+i orientada a los retos de la sociedad con la que se supera la tradicional estrategia de los planes Nacionales por sectores, o por áreas de conocimiento, para definir una orientación que sea capaz de resolver los desafíos a los que se enfrenta la sociedad, en línea con la estrategia Europea en I+D.

Para conseguir estos objetivos, el Programa 467C supondrá la realización prioritaria de convocatorias en las que la asignación de fondos públicos se otorgará por procedimientos de concurrencia competitiva. Así mismo se impulsarán actuaciones de coordinación interterritorial, mediante convenios que impulsarán la estrategia europea de especialización regional inteligente.

Todas estas actuaciones se complementarán con aportaciones procedentes de fondos de la Unión Europea (Fondos estructurales y fondos provenientes del Banco Europeo de Inversiones).

Las actuaciones a desarrollar en el ámbito de la concurrencia competitiva y siguiendo los Programas del Plan Estatal son las siguientes:

Dentro del programa estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en I+D+i (Subprograma Estatal de Incorporación) en el año 2016 se desarrollará la convocatoria EMPLEA, para el fomento en la contratación de Tecnólogos y Tecnólogas, con titulación universitaria, o con titulación no universitaria con formación profesional de grado superior o equivalente, a quienes al mismo tiempo les será subvencionada la realización de una formación específica en gestión de la I+D+i.

Bajo el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Subprograma Estatal de Fortalecimiento Institucional) a través de la convocatoria Europa-Centros Tecnológicos del año 2016, se concederán ayudas para favorecer la participación en Horizonte 2020 de los centros tecnológicos y centros de apoyo a la innovación tecnológica.

Dentro del Programa Estatal de Liderazgo Empresarial se desarrollara una nueva herramienta orientada a la internacionalización del sistema y a la alineación con el programa horizonte 2020. Con esta nueva actuación se financiara, a las PYMES Españolas, que, se hayan presentado a las Convocatoria Europeas del instrumento Pyme de Horizonte 2020 y no hayan obtenido financiación por razones de limitación presupuestaria. Esta nueva actuación se denomina Horizonte Pyme.

Así mismo, en el Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, se desarrollará la Convocatoria Retos Colaboración 2016 para incentivar proyectos de desarrollo experimental realizados en colaboración entre organismos de investigación públicos o privados y empresas, orientados hacia productos, procesos y servicios de interés para el mercado en el ámbito de los siguientes retos o desafíos sociales: salud cambio demográfico y bienestar, Seguridad y calidad alimentarias; actividad agraria productiva y sostenible, recursos naturales, investigación marina y marítima, energía, transporte, cambio climático cambios e innovaciones sociales y economía y sociedad digital, seguridad, protección y defensa.

Finalmente en él, Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad se encuadrara en 2016, una actuación dirigida a promover acciones de dinamización de

redes colaborativas de agentes públicos y privados de vigilancia, innovación, difusión y gestión estratégica del conocimiento, que se instrumentará a través de la Convocatoria "Plataformas Tecnológicas".

## **B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de igualdad de oportunidades**

Dada la naturaleza de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C, son de aplicación los objetivos: de igualdad en materia de empleo en I+D+i, de participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
Eje 7/ Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

### Identificación de actuaciones previstas

- Medida 192: Introducción de la igualdad de género como un criterio presente y transversal en el procedimiento de concesión de ayudas, en materia de investigación, el desarrollo tecnológico e innovación en las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio figura en las Ordenes de bases que se indican a continuación como un principio que debe inspirar el procedimiento de Concesión de ayudas (La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo):
  - Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas en el marco del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad.
  - Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas de varios subprogramas del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia.
  - Orden ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad.
  - Orden ECC por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas del Programa Estatal de Liderazgo Empresarial.

- Medida 198: Composición paritaria de los paneles de evaluación de las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio con arreglo al cual las comisiones de evaluación procurarán la paridad entre hombres y mujeres, según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres aparece presente en la Orden ECC/1402/2013, de 22 de julio de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en la Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, en la Orden ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad y en la Orden de bases del Programa Estatal de Liderazgo Empresarial Por consiguiente este criterio estará presente en las composiciones de las Comisiones de evaluación de las 5 Convocatorias previstas para el año 2016.
- Medida 200 En las estadísticas, se ha introducido la desagregación por sexo de los indicadores de seguimiento de las actuaciones, cuando ello es posible. Los indicadores relativos al personal que participa en la actuación están desagregados en las convocatorias pasadas y aparecerán también en las del año 2016.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque las series publicadas por el INE muestran una lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad, es preciso reforzar esta trayectoria para ampliar las oportunidades de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Según la Estadística sobre Actividades en I+D del año 2013 publicada por el INE, el 1 de enero de 2015 **el 40,2 % del personal en I+D en equivalencia a jornada completa fueron mujeres**. Esto supone la elevación de una décima respecto del año anterior Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las instituciones privadas sin fines de lucro (56,4 %), que se elevaron cuatro décimas respecto del año anterior y en la Administración Pública (51,4 %).

En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 44,6% con un descenso de tres décimas respecto de años anteriores, mientras que en el sector Empresas fue del 31,3 %, mostrando un ligero incremento frente a años pasados.

Se prevé que la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C contribuya a la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Asimismo, se prevé una participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

**PROGRAMA 467D:** Investigación y experimentación agraria.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

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

Dentro del Plan Estatal de I+D+i (2013-2016), aparece el Programa Estatal de I+D+i orientado a los Retos de la Sociedad. El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) gestiona, dentro del Reto de Seguridad y Calidad Alimentaria, Actividad Agraria Productiva y Sostenible, Sostenibilidad de los Recursos Naturales e Investigación Marina y Marítima, la convocatoria de concesión de ayudas a proyectos de investigación fundamental orientada y Acciones Complementarias. Se gestionan por tanto diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias para la presentación de solicitudes. Las diferentes actuaciones son:

- Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la generación de conocimiento, su aplicación y la innovación en todas sus dimensiones. Se distinguen tres modalidades de proyectos:
  - Proyectos de I+D (RTA), que se ajustan a las líneas prioritarias fijadas por el INIA.
  - Proyectos de I+D Emergentes, (E-RTA), cuyos objetivos estén orientados al diagnóstico y control de plagas y enfermedades, tanto en especies vegetales como animales, que hayan sido detectadas en territorio español, por primera vez, en los últimos tres años.
  - Proyectos de investigación fundamental orientada al sector cunícola (CUN).
- Acciones Complementarias para la realización de actividades que son actuaciones de especial relevancia y amplio espectro asociadas a programas y proyectos de I+D+i, recursos humanos o infraestructuras para el desarrollo y ejecución de actividades no contempladas en los proyectos de investigación fundamental; se subdividen a su vez en los siguientes tipos:
  - Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la Unión Europea. El objetivo es fomentar la colaboración y cooperación de los grupos de investigación españoles con grupos de otros países, así como concurrir a los fondos de los programas internacionales, financiando actuaciones relacionadas con la búsqueda de socios de otros países y con la preparación de propuestas de solicitudes al Horizonte 2020. (Acción Complementaria de tipo a)
  - 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. Serán consideradas en este apartado las jornadas organizadas en el marco de los proyectos y acciones sectoriales promovidas desde el sistema INIA-CCAA. (Acción Complementaria de tipo b)

- 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 optimice 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. (Acción Complementaria de tipo c)
- 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 (RFP) y zoogenéticos (RZP) de interés para la agricultura y la alimentación. (Acción Complementaria de tipo d).

Las convocatorias de ayudas tienen unos plazos en los que se presentan las solicitudes. El INIA mediante vinculación de las bases de datos de solicitud y los currícula, consigue la identificación de los investigadores participantes. En función de esa información, el INIA puede disponer de información sobre el sexo de los investigadores.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación
Eje 7/ Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

### Otras normas

Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación. Los criterios de evaluación están indicados tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria.

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO/ EJE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden de bases o bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas por parte del INIA dentro del Programa Estatal del I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad (Reto de Seguridad y Calidad Alimentaria, Actividad Agraria 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.(Lo mismo se dice en la Resolución de 15 noviembre de 2013 de la convocatoria, en el punto 1 de su artículo 15)

### Identificación de actuaciones previstas

Se pretende mantener la línea actual de actuación ya que en el presente programa el papel de la mujer en la investigación española ya está equiparado al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realicen.

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

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

Los indicadores establecidos se calculan para cada tipo de actuación o modalidad de participación establecida en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta. Asimismo, dichos indicadores se calculan en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas. Son:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de investigadores participantes en ese tipo de actuación, expresado en tanto por cien.

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes.

El objetivo de estos indicadores es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

#### Previsión de resultados

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores sobre los proyectos financiados, entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados esperados a ejecutar en el 2015-2016 basándonos en el impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA en 2014.

TIPO DE ACTUACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES
Proyectos de I+D+i (Recursos y Tecnologías Agrarias)	52	48
Proyectos de I+D+i (Plagas y enfermedades emergentes E-RTA)	63	37
Proyectos de I+D+i orientado al sector cunícola (CUN)	61	39
Acciones complementarias tipo a, b, c (AC).	60	40
Acción complementaria tipo e, conservación de recursos fitogenéticos (RFP):	55	45
Acción complementaria tipo e, conservación de recursos zoogenéticos (RZP):	25	45
<b>Media del programa</b>	<b>55</b>	<b>45</b>

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, mayoritariamente femeninas. Se estudiará el aumento de participación masculina en las Acciones complementarias.

**PROGRAMA 467E:** Investigación oceanográfica y pesquera.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Español de Oceanografía.

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

La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de 1 de junio de 2011 establece los Planes de Investigación Científica y Técnica y de Innovación como esenciales para el desarrollo por la Administración General del Estado de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación.

Corresponde a los Planes Estatales de Ciencia y Tecnología y de Innovación el desarrollo y financiación, por parte de la Administración General del Estado, de las actuaciones contenidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020.

El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016 permite afrontar de forma simultánea y continua el diseño de las actuaciones destinadas al fomento y coordinación del proceso de I+D+I, que comprende desde la generación de las ideas hasta su incorporación al mercado en forma de nuevos productos y/o procesos.

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 47 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La actividad investigadora propia de este programa 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El cumplimiento de las actividades que se detallan a continuación, proporcionará asimismo la base necesaria para dar asesoramiento científico-técnico a las Administraciones Públicas en lo que a la gestión del medio marino y de sus recursos vivos se refiere.

Por último, se continuará la participación en aquellos aspectos relacionados con las ciencias marinas, el estado de los recursos y de los ecosistemas, la gestión de las pesquerías y la acuicultura, en los proyectos vigentes del VI y VII Programas Marco de la Unión Europea.

El Instituto Español de Oceanografía es el único Organismo de implantación nacional cuyas actividades de I+D+i están dirigidas exclusivamente al ámbito marino, llevando a cabo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal, empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones de contenidos específicos sobre como promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

#### Identificación de actuaciones previstas

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, se informa que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección se ajusta a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se lleva a cabo el respeto escrupuloso de estos principios, tanto en el marco del personal del organismo, como en cuanto que en su composición participa personal de fuera del IEO.

Asimismo, se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional, así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

La estructura de género de todo el personal (incluido el personal laboral temporal) perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:

<b>ESTRUCTURA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL IEO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Personal Investigador	105	95
Apoyo a la investigación	156	157
Gestión I+D	44	60
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>312</b>

En porcentaje, en el año 2014 la población masculina representa un 49 % frente a un 51 % 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 (de Nivel 27 al 30) durante 2014 ha sido de 5 mujeres (15,79 %) frente a 30 hombres (84,21 %).

Respecto al año 2013, podemos decir que la tendencia se mantiene en las tareas de gestión, con una mayoría de mujeres. En las tareas de investigación hay una disminución de varones y de mujeres (9 varones menos y 13 mujeres menos respecto del año 2013). Por otro lado, en tareas de apoyo, ha aumentado considerablemente el número de mujeres, de 146 en 2013, a 157 en 2014, mientras que el número de hombres ha disminuido en dos (de 158 a 156).

Por tanto, y en su conjunto, los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose, cada año más, a una mayor paridad.

En la plantilla de laborales temporales se encuentran casi el doble de mujeres (59) que de hombres (34), lo que pone de manifiesto la situación de mayor precariedad de las mujeres en el empleo en el IEO.

Y analizando el colectivo del personal funcionario, se observa un mayor número de funcionarios hombres (231), que de funcionarias mujeres (217), que se distribuyen por Subgrupos de Clasificación en los que el número de las mujeres solo supera al de los hombres en los subgrupos más bajos, o sea, en el C1 y en el C2.

En la plantilla del personal laboral fijo los hombres (21) superan a las mujeres (14), y existe paridad en cuanto a la distribución por Grupos Profesionales, excepto en el Grupo 3 que cuenta con 3 mujeres y 9 hombres, y en el Grupo 1, con 1 hombre y ninguna mujer.

El total de la tripulación (10) del Buque Oceanográfico *Cornide de Saavedra* está compuesta por hombres, pero de los 15 contratos en prácticas, 11 corresponden a mujeres y 4 a hombres; y en el colectivo laboral de 16 personas fuera de Convenio, del Grupo Profesional 1, con el que cuenta el IEO (Subprogramas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Técnicos de apoyo MINECO, Acciones Marie Curie,...) 11 son mujeres y 5 son hombres.

#### Previsión de resultados

Se mantendrá, que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección se ajuste a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornada concedidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y profesional. Así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del Instituto.

Desde esta perspectiva se espera para el futuro, una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de mujeres.

El objetivo fundamental ha sido incorporar a un mayor número de mujeres en el acceso a los puestos 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 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 CO<sub>2</sub>.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.

f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.

g) Sistemas de información geocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación o proyectos técnicos mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación, así como resto de administraciones.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Eje 7/. Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

### Identificación de actuaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Impartir cursos sobre igualdad de oportunidades.
- El IGME ha elaborado, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la Disposición Adicional 13ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tiene en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas.
- Evitando los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.
- Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (IGME).
- Desagregación por sexo de los resultados de investigación en el IGME.
- Planificación de elaboración de indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación en el IGME.

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

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

En el 2013, el IGME realizó un Diagnóstico de Situación sobre paridad de género. En dicho Diagnóstico se ponía de manifiesto un comportamiento inveterado en el Organismo. Así, el IGME partía tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo debido a:

- Las Áreas del IGME, por su naturaleza de Organismo Público de Investigación, eran eminentemente técnicas o científicas. Hasta fecha reciente, era mayoritaria la población masculina en las titulaciones técnicas o científicas, especialmente en las Ingenierías y carreras técnicas. Hasta los años 80 esto podía explicar la escasa presencia de mujeres en el IGME. Sin embargo, en el momento actual, la titulación mayoritaria en el Organismo es la de Licenciado/a en Geología, titulación en la que ya en esa época, comenzó a equipararse el número de mujeres y de hombres que finalizaban dichos estudios. En la primera década del 2000 hubo una incorporación importante de efectivos a la plantilla de funcionarios, pero a pesar de ello, sigue teniendo mayor peso el personal más próximo a la jubilación.

- La edad media global en el IGME es de 50 años, en ambos sexos. Es precisamente en el grupo A1 de funcionarios en donde se acusa una mayor diferencia. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada, existiendo mayor número de mujeres que de hombres. También se observa una diferencia considerable en relación al personal laboral.

En este sentido, la propia Dirección del IGME ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del reciente Plan de Igualdad del Organismo es paliar la discriminación que pueda existir.

En suma, de todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, pero esto habrá de producirse a medio plazo.

Los datos desagregados por sexo y grupo son los siguientes a junio de 2015:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A1	118	55	173
A2	16	22	38
C1	26	31	57
C2	14	21	35
<b>Total funcionariado</b>	<b>174</b>	<b>129</b>	<b>303</b>
G1	13	12	25
G3	11	4	15
G4	15	8	23
G5	6	4	10
<b>Total laborales</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>73</b>

En cualquier caso, existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también en lo que respecta a la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Además el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promueve, de acuerdo con su Plan de Igualdad y con su Plan Estratégico, la igualdad y la corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia. Por todo lo expuesto, el IGME está introduciendo en los Pliegos de Contratación Administrativa, medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres, propugnada por la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, tales como la prohibición de contratar cuando las empresas hayan sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad.

#### Previsión de resultados

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+i o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de la categoría y los conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres. El número de personas de distintos sexos que puedan beneficiarse de este programa presupuestario vendrá determinado únicamente por los criterios objetivos que permitan obtener y participar en los proyectos o convenios.

**PROGRAMA 467H:** Investigación energética, medioambiental y tecnológica.

**CENTRO GESTOR:** Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.

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

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) contribuye al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley, en cuanto a la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
Eje 7/ Objetivo 1	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
Eje 7/ Objetivo 1	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/. Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

#### Medida 198

- Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres y hombre en los órganos de decisión y representación del Organismo, mediante una mejora en el acceso de las mujeres a los puestos en dichos órganos.
- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos.
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
- Se promoverá la paridad en todas las comisiones y comités externos en los que participe el CIEMAT.

#### Medida 199

- Se promoverá que los equipos de investigación integren la perspectiva de género en los proyectos que propongan.
- Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Se creará una comisión paritaria que evalúe e informe los proyectos de investigación desde la perspectiva de género.
- Se fomentará la perspectiva de género en los proyectos de másteres y doctorados.

#### Medida 200

- Se publicará la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género.
- Se divulgarán los resultados del sesgo en la investigación.
- Se promoverá que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT.
- Se analizarán las estadísticas retributivas (complemento específico, productividad, niveles) del personal investigador y de apoyo a la investigación, para eliminar o prevenir discriminaciones por razón de género.
- Se elaborarán indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación.

#### Medida 201

- Se velará para que la composición de las comisiones de evaluación sea siempre paritaria.

- Se establecerán requisitos de selección precisos y bien definidos.
- Se establecerán criterios de excelencia.
- Se publicitarán los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación.
- Se estudiará la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de 208 mujeres no disminuyan.

#### Medida 208

- Se propiciará la formación del personal directivo, jefes de proyectos, investigadores, evaluadores y tutores en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección / evaluación.
- Se propondrán cursos para realizar estudios y análisis que eviten el sesgo en la selección de temas de investigación y formación.
- Se propondrán cursos de liderazgo entre mujeres científicas y técnicas.
- Se estudiará y analizará la oferta formativa interna y externa del Organismo, para mejorar la participación de mujeres dentro de las líneas de investigación del CIEMAT.

#### Medida 209

- Se dará mayor visibilidad y publicidad al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet del CIEMAT.
- Se creará en la intranet un apartado sobre la igualdad.
- Se creará un foro sobre igualdad.

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

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

Indicadores:

Se ha clasificado al personal del Ciemat con los siguientes indicadores para la obtención de los resultados:

- Titulaciones universitarias.
- Clases de personal (funcionarios, laborales y becarios).
- Grupos A1 y categorías laborales equivalentes según la titulación exigida para su ingreso en la Administración Pública y resto de grupos y categorías.
- Personal dedicado a las actividades de investigación y apoyo, por grupos funcionariales y categorías laborales.

Diagnóstico:

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.326 personas, de ellas, 850 son titulados universitarios, de los cuales 362 son mujeres, lo que supone un 42,59 %.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

- Funcionarios subgrupo A1: 55,76 % hombres / 44,24 % mujeres.
- Funcionarios resto grupos: 57,74 % hombres / 42,26 % mujeres.
- Laborales Titulados Superiores: 56,42 % hombres / 43,58 % mujeres.

- Laborales resto grupos: 59% hombres / 41 % mujeres.
- Becarios/as: 56,52 % hombres / 43,48 % mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Funcionariado:
  - Subgrupo A1: 57,30 % hombres / 42,70 % mujeres.
  - Resto grupos: 61,82 % hombres / 38,18 % mujeres.
- Laborales:
  - Titulados Superiores: 59,85 % hombres / 40,15 % mujeres.
  - Resto categorías: 65,90 % hombres / 34,10 % mujeres.

### Previsión de resultados

#### Medida 198

- Órganos y comisiones paritarias del Organismos

#### Medida199

Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación.

- Situación de la mujer investigadora dentro de la física (proyecto GENERA – Horizonte 2020)

#### Medida 200

- Estadísticas desagregadas por sexo:
  - Sesgos en la investigación
  - Diferencias retributivas
- Presencia de mujeres en los proyectos

#### Medida 201

- Composición paritaria en los órganos de selección y evaluación de los investigadores y eliminación criterios en contra de igualdad de oportunidades

#### Medida 208

- Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual
- Formación directivos igualdad oportunidades

#### Medida 209

- Eliminación del lenguaje sexista.
- Visibilidad de la mujer investigadora.

**PROGRAMA 923C:** Elaboración y difusión estadística.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Estadística.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

Por lo tanto, los objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable "sexo".

#### Identificación de actuaciones previstas

Para el año 2016 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

- 1ª Actuación: Incorporación de la variable "género" en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.
- 2ª Actuación: Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

El INE, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España", que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Tiene una actualización continua,

incorporando en los distintos capítulos los últimos datos que se incorporan en esta publicación.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

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

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

El INE es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de las perspectivas de género en las políticas públicas.

A continuación se relacionan las operaciones estadísticas en las que se incorpora la variable "género" y sus resultados están o van a estar publicados este año en la página web del Instituto.

La actualización de sus datos se efectúa de acuerdo a la periodicidad en la realización de cada encuesta, estando prevista la incorporación de la variable "género" de manera permanente.

#### **Padrón. Población por municipios**

##### **Población de municipios y unidades poblacionales**

Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles: Revisión del Padrón Municipal

Nomenclátor: Población del Padrón Continuo por Unidad Poblacional  
Estadística del Padrón Continuo

##### **Altas y bajas en el Padrón por variación residencial**

Estadística de Variaciones Residenciales

##### **Espanoles residentes en el extranjero**

Padrón de Espanoles Residentes en el Extranjero (PERE): explotación estadística

#### **Cifras de población y Censos demográficos**

##### **Cifras de población**

Cifras de población  
Estimaciones intercensales de población  
Encuesta continua de hogares

##### **Proyecciones de población y hogares**

Proyecciones de población  
Proyecciones de hogares

##### **Censos de Población y Viviendas**

Censo de Población y Viviendas 2011  
Censo de Población y Viviendas 2001  
Censo de Población y Viviendas 1991  
Censo de Población 1981  
Censos de Población del período 1857-1970  
Series históricas de población 1900-1995

## Alteraciones de los municipios en los Censos de Población desde 1842

**Fenómenos demográficos****Movimiento natural de población**

Estadística de matrimonios  
 Estadística de nacimientos  
 Estadística de defunciones

**Migraciones**

Estadística de Migraciones

**Análisis y estudios demográficos**

Indicadores demográficos básicos  
 Tablas de mortalidad  
 Encuesta nacional de inmigrantes 2007  
 Encuesta de fecundidad 1999

**Educación**

Estadística de enseñanza universitaria  
 Pruebas de acceso a la universidad  
 Estadística de financiación y gastos de la enseñanza privada  
 Encuesta sobre gasto de los hogares en educación  
 Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral  
 Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje  
 Enseñanzas anteriores a la universidad  
 Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios  
 Encuesta de movilidad internacional de estudiantes

**Salud**

Encuesta de morbilidad hospitalaria  
 Defunciones según la causa de muerte  
 Profesionales sanitarios colegiados  
 Encuesta nacional de salud  
 Encuesta europea de salud en España  
 Encuestas sobre discapacidades  
 Encuesta de salud y hábitos sexuales  
 Encuesta de integración social y salud

**Seguridad y Justicia**

Estadística de los Juzgados de Paz  
 Estadística de condenados: Adultos  
 Estadística de condenados: Menores  
 Estadísticas del suicidio en España  
 Estadística de nulidades, separaciones y divorcios  
 Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género

**Nivel, calidad y condiciones de vida**

Encuesta de presupuestos familiares  
 Encuesta de condiciones de vida  
 Encuesta de empleo del tiempo  
 Panel de hogares de la Unión Europea  
 Encuesta continua de presupuestos familiares  
 Encuesta sobre las personas sin hogar  
 Indicadores de calidad de vida

### **Mercado laboral**

- Encuesta de población activa
- Estadística de flujos de la población activa
- Proyecciones de tasas de actividad
- El empleo de las personas con discapacidad
- El salario de las personas con discapacidad
- Encuesta de salarios en la industria y los servicios
- Encuesta de estructura salarial
- Encuesta de movilidad geográfica y laboral

### **Análisis sociales**

- Indicadores sociales
- Análisis de la renta y el gasto de los hogares

### **Procesos electorales**

- Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral

### **Investigación y desarrollo tecnológico**

- Estadística sobre actividades de I+D
- Estadística sobre el uso de Biotecnología
- Indicadores de alta tecnología
- Encuesta de recursos humanos en Ciencia y Tecnología

### **Nuevas tecnologías de la información y la comunicación**

- Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares

### **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**

- Censo Agrario
- Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas

### **Encuestas globales del sector servicios**

- Encuesta anual de servicios
- Encuesta anual de comercio
- Encuesta de comercio al por menor
- Encuesta de comercio al por mayor

### **Transporte y actividades conexas, comunicaciones**

- Servicios postales y de telecomunicaciones

### **Hostelería y turismo**

- Encuesta de ocupación hotelera
- Encuesta de ocupación en campings
- Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos
- Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural
- Encuesta de ocupación en albergues
- Encuesta de Turismo de Residentes (antiguo FAMILITUR)
- Encuesta sobre la estructura de las empresas hoteleras
- Encuesta sobre la estructura de empresas de agencias de viajes

### **Otros servicios empresariales, personales y comunitarios**

- Encuesta de servicios audiovisuales

Encuesta de servicios técnicos  
 Encuesta de servicios personales  
 Encuesta de servicios informáticos  
 Encuesta de servicios industriales de limpieza

NOTA: El número de operaciones estadísticas del INE que tienen datos por género son **91** de un total de 154 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 2016 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.
- Número de publicaciones del INE.  
 Para 2016 se van a mantener las mismas publicaciones periódicas que en 2015.

**PROGRAMA 923P:** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional.

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

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con las Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas. Promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

#### Identificación de realizaciones previstas

Para 2016 están previstas las siguientes actuaciones generales de la Dirección General:

- Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
- Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.
- Gestión de los Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos y Fondos de Capacitación.
- Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.

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

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

En los nombramientos en los distintos puestos en las Instituciones Financieras Internacionales se intenta respetar el principio de una presencia equilibrada de mujeres y hombres pero siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional exigida por el puesto. Normalmente es significativa la presencia de mujeres en los puestos de Sillas o asimilados en las Instituciones. Las fluctuaciones en la relación entre hombres y mujeres responden principalmente a los perfiles exigidos para los puestos.

En 2015 se realizó un único nombramiento que fue una persona de apoyo a la Oficina para Europa del Banco Interamericano de Desarrollo que se encuentra en Madrid. La persona nombrada es del género femenino.

Previsión de resultados

En 2016 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, si se produjera la convocatoria de alguna plaza, siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional de los candidatos.

*Número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales:*

En el momento actual, existen 11 representantes en estos organismos de los cuales 3 son mujeres, lo que implica una participación femenina de un 27,7 %.

**PROGRAMA 923Q:** Dirección y Servicios Generales de Economía y Competitividad

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa de gasto incluye de una parte la dirección y el impulso de todas las políticas públicas y planes desarrollados por el Ministerio de Economía y Competitividad, y de otra parte, la prestación de asistencia a los órganos superiores y directivos del departamento, incorporando las actividades generales de carácter horizontal que se realizan para alcanzar los objetivos de las actuaciones finalistas de este departamento.

Se incluyen todas las actividades de aquellos centros directivos de la Subsecretaría del Ministerio de Economía y Competitividad que realizan funciones de apoyo o cobertura a la alta dirección, o bien desempeñan servicios de carácter general e indispensable para el cumplimiento de los objetivos de este departamento.

Entre sus acciones, pueden señalarse:

*Formación.* En la planificación de las acciones formativas se ha tenido en cuenta:

La utilización de las nuevas tecnologías a través de cursos on-line.

Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Posibilitar el desarrollo y la promoción profesional.

*Acción social.* Entendida como un instrumento para favorecer la equidad y con atención especial a los colectivos en situación necesidad. Se desarrolla a través de diversos tipos de ayudas:

Situaciones de violencia de género.

Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Para la consecución de este objetivo, el Ministerio de Economía y Competitividad mantiene escuelas de educación infantil para los hijos de sus empleados en algunas de las sedes del departamento.

*Gestión de medios materiales y técnicos.* En relación con los medios informáticos:

Desarrollar los servicios y contenidos de la intranet.

Llevar a cabo el soporte técnico y el mantenimiento de la infraestructura de la página web del ministerio y de los servicios web que ofrece a los ciudadanos.

*Gestión de recursos humanos.* Convocatoria de plazas derivadas de ofertas de empleo y provisión de puestos de trabajo.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/ OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 2	51	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales

### Identificación de actuaciones previstas

- Fomentar la difusión de contenidos de igualdad de oportunidades a través de la intranet de MINECO (medidas 29 y 22).
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y decisión política, órganos de gestión y comisiones del

Departamento, realizando un seguimiento estadístico de dicha participación (medidas 79 y 80).

- Desarrollo de medidas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad en el personal del Departamento (medidas 29 y 51).
- Fomentar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas de MINECO (medidas 208 y 209).

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

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

La Subsecretaria del MINECO viene sistemáticamente trabajando en todas estas materias desde hace varios años:

- Se revisó en el año 2013 la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar cualquier descripción sexista de los puestos de trabajo.
- Se hace un seguimiento constante en la composición de los tribunales de oposiciones para mantener un equilibrio de género en su designación.
- Se realizan cursos de formación en materia de Igualdad
- Se mantiene la Escuela Infantil del complejo de Cuzco en colaboración con los Ministerios de Industria, Energía y Turismo y con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para promover la conciliación familiar.
- Se procura facilitar los permisos de paternidad, promocionándolos en la medida de lo posible.
- Se ha abierto un canal de Igualdad, en el año 2014, en la intranet del Ministerio.

La cuantificación de todos estos datos queda reflejada en los seguimientos que con regularidad se llevan a cabo en el PEIO y el Plan de Igualdad de la AGE.

#### Previsión de resultados

Seguir profundizado en todas estas actividades:

- Mantener el lenguaje no sexista en la Relación de Puestos de Trabajo
- Seguir con la vigilancia en la composición de los tribunales tanto en el Ministerio como en los organismos dependientes del Departamento.
- Impulsar la no discriminación por razones de género en la designación de puestos de trabajo.
- Impulsar la vigilancia de la no existencia de acoso laboral y sexual
- Ampliar el número de cursos de formación en materia de Igualdad, tanto en los contenidos como en la asistencia de funcionarias, funcionarios, personal laboral y directivos, tanto en el Ministerio como en sus organismos dependientes.

- Mejorar la calidad de estos cursos haciéndolos más didácticos y con contenidos más atractivos.
- Mantener en funcionamiento la Escuela Infantil en el complejo de Cuzco
- Ampliar y profundizar el contenido del Canal de Igualdad en la Intranet, y analizar la posibilidad de extender parte de su contenido a la web de Internet del Ministerio.

**PROGRAMA 931M:** Previsión y política económica.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Económica.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa radica en tener un conocimiento profundo de la economía española y de su estructura que permita la adopción de medidas de política económica, así como de regulación y políticas sectoriales.

La gestión del programa de la Dirección General de Política Económica es compartida con otros centros gestores.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/ OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 2	83	Elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquella incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

El objetivo de este programa desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres consiste en obtener datos cuantitativos económicos desagregados por sexo.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2016, en relación con los objetivos mencionados, son:

- Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por su coherencia y coordinación con las políticas sectoriales.
- Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo, el sistema de protección

social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.

- Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

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

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

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en los colectivos de hombres y mujeres.

#### Previsión de resultados

Dado que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamentalmente a través de las propuestas presentadas por otros Departamentos ministeriales, con estudios y documentación desagregada en función de lo que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental es conseguir que a los mismos se acompañe un estudio económico desagregado por sexos, señalando el correspondiente impacto.



## **5. CONCLUSIONES**

El Informe de impacto de género que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 es la octava edición de este tipo de documento y refleja en su contenido que la transversalidad de género está presente en las políticas públicas.

En el presente Informe se ha tenido en cuenta el vigente Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), de manera que el análisis del impacto de género de cada programa presupuestario se inicia con la referencia concreta a las medidas del PEIO a cuya ejecución se vincula dicho programa presupuestario quedando, así mismo, identificadas las actuaciones a través de las cuales se llevarán a cabo dichas medidas que, a su vez, se enmarcan dentro del programa presupuestario.

Esta tarea ha sido llevada a cabo de manera minuciosa por los centros directivos que gestionan los programas presupuestarios, con el asesoramiento y colaboración de las unidades de igualdad y las oficinas presupuestarias de los ministerios y ha hecho posible que el grupo de trabajo constituido en cumplimiento de la orden HAP/1023/2015, del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas haya procedido a la redacción final de un Informe coherente, accesible, manejable y didáctico.

Esperamos que las técnicas de análisis de género contribuyan de manera decisiva a la mejora de la calidad y evaluación de las políticas públicas.







GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD