

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

TÍTULO: Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013

Elaboración y coordinación de contenidos:

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Secretaría de Estado de Administraciones Públicas

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Características: Adobe Acrobat 5.0

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

(Jesús González Barroso)

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

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

Edita:

© Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

© Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Información,

Documentación y Publicaciones

Centro de Publicaciones

NIPO MINHAP: 630-12-180-4

NIPO MSSSI: 680-12-088-8



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
PARA 2013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.....	5
2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2013.....	9
3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA.....	11
4.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	13
SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN.....	17
SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA.....	33
SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA.....	61
SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	77
SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR.....	119
SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO.....	145
SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	157
SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	243
SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.....	271
SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.....	287
SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.....	307
SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.....	313
SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.....	369
5.- CONCLUSIONES.....	416

1.-INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en todos los textos internacionales que tratan sobre derechos humanos.

Nuestro texto constitucional propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, comprometiendo a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Sin embargo, un análisis social de la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto la persistencia de las llamadas brechas de género. Esta diferencia existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, uno de los objetivos que ha de integrarse en las políticas y acciones de todos los Estados pertenecientes a la Unión Europea es la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

Estos principios han sido reafirmados posteriormente en otros textos. Así, aparecen en:

- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, donde se establece que la igualdad entre mujeres y hombres ha de garantizarse en todos los ámbitos.
- La Decisión del Consejo de la Unión Europea, de 20 de diciembre de 2000, que establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad, destacando la evaluación del impacto en función del sexo como una de las acciones a emprender para lograr los objetivos de dicho programa.
- El Tratado de Lisboa, en vigor desde 2009, que configura la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores fundamentales de la Unión Europea.

A nivel Internacional, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín (Beijing) en 1995, es el paraguas bajo el cual se desarrollan las políticas de igualdad a

nivel internacional. Dicha Conferencia invitó a los gobiernos y demás agentes a *“integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones”*.

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

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

La normativa española también ha incorporado el principio de igualdad de trato así:

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

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

El **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo – que debe contener como uno de sus apartados el “impacto por razón de género – , establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General

Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

En esta ocasión, al igual que para los Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, dando cumplimiento a la **Orden HAP/1294/2012**, de 14 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2013, 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 2013

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

La Orden HAP/1294/2012, de 14 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2013, establece en su artículo 7 apartado 8 con relación al Informe de Impacto de Género que:

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

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

La Orden Ministerial de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2013 establece las siguientes líneas básicas en las que se enmarca la elaboración del presente informe:

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

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

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

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

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

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

En los Informes de Impacto de Género de los Proyectos de Presupuestos Generales del Estado de ejercicios anteriores, este apartado estaba dedicado a describir la situación de mujeres y hombres en relación con los ámbitos prioritarios de intervención, basados en el PEIO 2008-2011. De esta forma se pretendía mostrar un diagnóstico general de partida sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en el contexto social sobre el que incidían los distintos programas presupuestarios. La descripción de la situación se realizaba través de una selección de indicadores concretos y coherentes con los objetivos de las políticas de igualdad.

En este Informe, habida cuenta, por un lado, que el PEIO ha finalizado su vigencia y, por otro, que el Instituto Nacional de Estadística (INE), en colaboración con el Instituto de la Mujer, edita la publicación "**Mujeres y Hombres en España**", se elimina este apartado y se remite al lector a esta publicación, que puede consultar on-line a través de la página Web (<http://www.ine.es/igualdad/igualdad.htm>).

La finalidad de esta publicación es ofrecer, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permitan analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas como educación, empleo, salarios e inclusión social, salud, ciencia y tecnología, 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 mucho más completo que en los informes anteriores.

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, definiciones, comentarios, fuentes y un apartado de más información en el que se proporcionan enlaces de interés. El objetivo de esta publicación y del formato utilizado es 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 procede a la actualización individualizada de cada uno de los capítulos a medida que

se va disponiendo de la publicación de las correspondientes fuentes de información. 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 29 febrero 2012).
2. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 29 febrero 2012).
3. Educación (actualizado 22 marzo 2012).
4. Salud (actualizado 5 junio 2012).
5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 29 febrero 2012).
6. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado 29 febrero 2012).
7. Delito y violencia (actualizado 22 marzo 2012).
8. Poder y toma de decisiones (actualizado 22 marzo 2012).

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

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

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

La Oficina Presupuestaria y la Unidad de Igualdad de cada departamento ministerial, conjuntamente con los centros directivos gestores y a partir del análisis descrito, han elaborado la relación de programas con impacto de género en los PGE para 2013, tal como se venía haciendo en los informes anteriores.

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

Finalmente, de un total de 210 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, han sido considerados con impacto 107 y se presentan a continuación, atendiendo al departamento ministerial que los gestiona.

¹ *Es necesario aclarar respecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que, si bien su vigencia terminó el pasado 2011 - el Gobierno está trabajando, actualmente, en la elaboración del próximo que, previsiblemente, se desarrollará durante el periodo 2013-2015 - se ha optado en el informe de este año por mantener las referencias al mismo ya que su inclusión permite, por una parte, conocer su grado de cumplimiento y por otra, sirve de ayuda para clasificar un programa como "con o sin" impacto de género.*

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES

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

SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA

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

SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA

- 121M** Administración y Servicios Generales de 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
- 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
- 133B** Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

- 261N** Promoción Administrativa y Ayudas para la 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 Nacional

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
- 322A** Educación Infantil y Primaria
- 322B** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322C** Enseñanzas Universitarias
- 322E** Enseñanzas Artísticas
- 322F** Educación en el Exterior
- 322G** Educación Compensatoria
- 322K** Deporte en Edad Escolar y en la Universidad
- 323M** Becas y ayuda a estudiantes
- 324M** Servicios complementarios de la enseñanza
- 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
- 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
- 414C** Programa de Desarrollo Rural Sostenible
- 415B** Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros
- 416A** Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras
- 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
- 313A** Prestaciones sanitarias y Farmacia
- 313B** Salud pública, Sanidad Exterior y Calidad
- 465A** Investigación Sanitaria
- 492O** Protección y Promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

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

SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN

141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores

143A Cooperación para el Desarrollo

144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

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

Identificación de realizaciones previstas

- El programa de radio que la Oficina de Información Diplomática (OID) prepara para Radio Nacional de España y Radio Cinco, otorga un máximo peso a las mujeres, con entrevistas y reportajes que destacan su presencia y su trabajo en los temas de actualidad internacional.
- A través de la página Web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, así como a través de comunicados y notas de prensa, se difunden todas las iniciativas y medidas tomadas por el Gobierno que tienen un enfoque de género y que están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la OID, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria.
- Marca España. En la proyección de la Marca España como país moderno, con unas instituciones solventes y serias homologables a las de nuestros socios de la UE, se hará hincapié en que a alcanzar esos objetivos han contribuido los enfoques sobre la igualdad de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

Previsión de resultados

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

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

Así mismo, en su labor informativa y de portavoz oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, indicando la postura del Gobierno en materia internacional, y en sus cometidos relacionados con la imagen institucional del Ministerio 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 143A: Cooperación para el Desarrollo

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

Mediante este Programa se financian las actuaciones enmarcadas en la política española de cooperación internacional para el desarrollo, cuya finalidad última es la promoción del desarrollo y la erradicación de la pobreza. Este Programa está claramente enmarcado en el Plan Director 2013-2016, en la Estrategia de “Género en Desarrollo” (GED) de la Cooperación Española y en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID y tiene como finalidad, desde la perspectiva de género, alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento como mecanismo para superar la pobreza, la brecha de desigualdad y la discriminación que padecen las mujeres en sus relaciones de género.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

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

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

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

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

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

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

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON ÁFRICA, ASIA Y EUROPA ORIENTAL

Programas Regionales:

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

Actuaciones Bilaterales:

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

- Participación política de las mujeres: Destacan las asistencias técnicas brindadas a Organismos de Igualdad de diferentes países africanos.
- Lucha contra la violencia de género: En los Territorios Palestinos, Túnez y Jordania se trabaja con instituciones públicas en la prevención y respuesta a la violencia de género; en Vietnam se apoya la planificación financiera y la capacidad de movilización de recursos de la Unión de Mujeres Vietnamita y la sensibilización de la población para reducir la violencia de género; en Filipinas se trabaja con gobiernos locales en violencia de género y en la creación de un Comité para la prevención de la violencia de género y el tráfico humano. Otras actuaciones importantes se están desarrollando en Cabo Verde, Namibia, Marruecos, Bangladesh o Camboya.
- Derechos sexuales y reproductivos: Una de las señas de identidad de la Cooperación Española es el fortalecimiento de los derechos sexuales y reproductivos, especialmente en el África Subsahariana (Namibia, Níger, Mali, Guinea Bissau), aunque también en el Magreb, Filipinas o Bangladesh. Se han realizado actuaciones centradas principalmente en la prevención de prácticas tan nocivas como la ablación, la atención primaria materno-infantil, los problemas derivados de la atención deficiente y la fístula obstétrica.
- Derechos económicos y laborales de las mujeres: En esta línea de actuación es importante destacar los avances realizados en el desarrollo de las microfinanzas. Existe un acuerdo con el Banco Africano de Desarrollo y con el *Women's World Banking* para realizar asistencias técnicas a entidades del sector microfinanciero en el continente. Se están implementando convenios regionales en África Occidental sobre empoderamiento socio-económico e inserción laboral, con la Fundación CIDEAL, Asamblea de Cooperación por la Paz -ACPP-, Paz y Desarrollo y Cruz Roja Española. Además, se está apoyando el fomento de iniciativas empresariales con enfoque de género y las políticas activas de empleo para mujeres en Jordania y Cabo Verde.
- Educación: Destaca el apoyo a las reformas curriculares en países tales como Guinea Ecuatorial y Cabo Verde.

DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON AMÉRICA LATINA Y CARIBE*Programas Regionales:*

- Destaca el Plan Regional con Centroamérica que cuenta con un Plan de Acción para la Equidad de Género. Las principales actividades desarrolladas han estado encaminadas a mejorar la inclusión de la agenda de género en el proceso de integración regional y en las políticas públicas de género.CA.
- Proyecto de Fortalecimiento de la Igualdad de Género en la Región Andina desarrollado por ONU Mujeres-Región Andina y el Programa Regional Andino de la AECID, a través de la línea de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Programa Regional del MERCOSUR, que cuenta con una línea específica de género cuyo objetivo es que las instituciones de dicho Organismo elaboren y ejecuten políticas públicas y acciones en sectores estratégicos del proceso de integración regional con participación de la sociedad civil.
- Otros programas Regionales cuentan con líneas o componentes específicos de igualdad de género: Programa Indígena, Programa de Afrodescendientes y Programa Regional con la Comunidad del Caribe (CARICOM).

Actuaciones Bilaterales:

- Participación social y política. Fortalecimiento de las políticas y de los mecanismos para la igualdad de género: En actividades de fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad, como entes responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres en la región.
- Prevención y atención en violencia de género.
- Atención a la salud sexual y reproductiva.
- Mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral: para avanzar en la inserción laboral de las mujeres se han puesto en marcha iniciativas de formación ocupacional e inserción laboral.

Actuaciones Multilaterales:

- En el ámbito de la participación social y política:
 - o A través del Fondo PNUD-ODM se financian acciones en Guatemala y Nicaragua. Estos programas finalizan en junio de 2013.
 - o Por su relevancia en relación al cumplimiento del Consenso de Quito (Ecuador 2007) y a la reunión de Género y Cohesión Social, celebrada en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno de Santiago (Chile 2007), cabe mencionar la iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe, ejecutado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- En el ámbito de la mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral:
 - o La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un socio estratégico para la Cooperación Española.

- En relación con la CEPAL, a través del Observatorio de Género y, sobre todo, a través de los programas de ONU Mujeres en América Latina, España se ha convertido en un donante clave en la región en lo que se refiere al fomento de la equidad de género, y ello a través de diversas iniciativas de empoderamiento económico como: los presupuestos sensibles al género, los programas con mujeres indígenas, afrodescendientes e inmigrantes y las iniciativas de participación política y liderazgo.

Apoyo a ONGDs

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

DIRECCIÓN DE RELACIONES CULTURALES Y CIENTÍFICAS

Las principales actuaciones previstas en esta Dirección son las siguientes:

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

DEPARTAMENTO DE COOPERACIÓN SECTORIAL Y DE GÉNERO

A continuación se detallan las principales actividades desarrolladas desde la Unidad de Género:

1. Fortalecimiento institucional:

- Elaboración del Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2010-2013 que, tras un proceso participativo, cuenta con líneas estratégicas, de atención especial y de fortalecimiento institucional:
 - o Líneas estratégicas:
 1. Participación social y política.
 2. Violencia de género.
 3. Derechos sexuales y reproductivos.
 4. Mujer y construcción de paz.
 5. Derechos económicos.
 - o Líneas de atención especial:
 1. Mujeres y Educación.
 2. Cultura y Género
 - o Líneas de fortalecimiento institucional:
 1. Transversalización del enfoque de género.
 2. Institucionalización del enfoque de género.
- Formación: Elaboración de una propuesta de formación en género para el Plan de Formación de la AECID.
- Incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación: tanto en los Marcos de Asociación País como en la Programación Operativa.
- Asesoría para la aplicación efectiva de la estrategia de transversalización en otras Unidades de AECID
- Consolidación de las redes de género y desarrollo:

2. Representación y apoyo técnico: Tanto a nivel multilateral en el ámbito de NN.UU (por ejemplo: en el seguimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad, y en la Comisión on the Status of Women-CSW-), como en el ámbito bilateral interministerial, prioritariamente con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como con otros órganos de consulta de la Cooperación Española como el Grupo de Trabajo del Consejo de Cooperación

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

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

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

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

- Ha aumentado considerablemente la contratación de expertas en género o puntos focales en las Oficinas de terreno, en especial en América Latina, donde un 64% de las OTC cuentan con personal especializado en el sector, aunque en numerosas ocasiones no se dedican en exclusiva a este tema.
- En relación a los recursos especializados en sede, la AECID ha creado una Unidad de Género que cuenta en la actualidad con una funcionaria Jefa de la Unidad, una técnica laboral y un auxiliar administrativo.

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior**CENTRO GESTOR:** Instituto Cervantes**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

Para ello, el Instituto cuenta con una red de centros en el exterior, en la actualidad compuesta por 65 centros, sin considerar las Aulas Cervantes ni las extensiones de los centros en el exterior en otras ciudades del mismo país, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquéllos que desarrollan sus actividades en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad, ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Amman, Beirut, Damasco, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. Son un total de 16 centros, con algunas extensiones en otras ciudades del mismo país, en los que se realiza una labor continuada de formación (enseñanza del idioma español y preparación para obtener el Diploma de Español como Lengua Extranjera -DELE-) y difusión cultural, tanto mediante la realización de actividades culturales como en las bibliotecas.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 5 y Títulos IV-V (Cap. I)	Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas y en las Administraciones Públicas.
	Art. 14.2	Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social, evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y potenciar el valor del trabajo de las mujeres.
	Art. 26	Favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura, políticas activas de ayuda a la creación artística e intelectual femenina, propiciar el intercambio de la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, tanto nacional como internacional.
	Art. 32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	Eje 11 Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

Identificación de realizaciones previstas

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

El Instituto Cervantes viene desarrollando, desde la sede central, los objetivos fijados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias. Entre ellas, destacan las relacionadas con formación, salud laboral (medidas específicas de prevención en materia de salud para mujeres) y prevención del acoso sexual y de otro tipo de discriminación (elaboración de un "Protocolo de prevención del acoso").

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

El Instituto Cervantes proseguirá en 2013 el ámbito de impartición de su oferta de formación y de preparación a los exámenes DELE en los países en los que están implantados sus centros en el exterior, y, en particular, en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad.

El Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El Instituto Cervantes proseguirá, en 2013, con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La aplicación del Plan Concilia entre los trabajadores y trabajadoras de la sede central ha redundado claramente en los últimos ejercicios en una extensión progresiva del disfrute de los beneficios de jornada laboral dirigidos a conciliar la vida familiar y laboral, y, por tanto, a

fomentar el reparto más equitativo de cargas y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Varios de los centros del Instituto Cervantes (16) en el exterior están situados en países en los que la cultura predominante no fomenta el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En bastantes de estos centros el alumnado de nuestros cursos cuenta con una importante presencia de mujeres, algo superior al 50%, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, en torno al 54%.

Previsión de resultados

En el curso académico 2011-2012 ha sido reseñable la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación ha sido especialmente activa. Son casos significativos los del centro de Manila, con un 66% de alumnado femenino, así como los centros de Casablanca, Túnez y Rabat, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 64%, 62% y 60% de los alumnos matriculados. En el resto de los 16 centros antes mencionados, la participación ha sido, asimismo, muy importante; a título de ejemplo podemos recoger los centros de Beirut y Estambul (con el 59%), Fez (56%) o los centros de Argel u Orán, con el 55%.

Es también importante reseñar que, en casos como el de Manila, las mujeres han incrementado en un 7% su presencia dentro del alumnado matriculado, ya que han pasado de un 59% en el curso académico 2010-2011 al 66% en el último curso 2011-2012. Este hecho es particularmente relevante si tenemos en cuenta la creciente complejidad de la situación sociopolítica en muchos de estos países. En el caso de Nueva Delhi, sin embargo, las mujeres sólo supusieron el 48% de los alumnos matriculados en los cursos de español del centro en el pasado curso académico, porcentaje que se ha incrementado ya a casi un 50% en el curso 2011-2012. A lo largo del año 2013 el Instituto Cervantes proseguirá con su oferta de cursos de español en estos países, con un aumento previsible del impacto sobre la población femenina de los mismos.

Por lo que respecta a los exámenes del diploma DELE, cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en 2012 en países como Líbano, Filipinas, India y Turquía, los candidatos hayan sido mayoritariamente mujeres. Así, en Líbano, en la convocatoria de mayo de 2012, el 73% de los candidatos fueron mujeres, en Turquía el 69%, en Filipinas el 61% y en India el 54%. Es también llamativo el elevado número de candidatos que han sido mujeres en los centros de examen de Abu Dhabi y Dubai, que fueron abiertos en 2010 y dependientes del centro de Amman. El crecimiento de la tasa de feminidad de los candidatos a los exámenes del diploma DELE ha sido particularmente llamativo en países como Turquía (+5%) y Líbano (+3%), si comparamos las convocatorias de 2011 y 2012. A lo largo del año 2013 el Instituto Cervantes continuará con la realización de las pruebas de los exámenes DELE en estos países y la apertura de nuevos centros de examen en sus respectivas áreas geográficas, y el número de candidatos que son mujeres irá previsiblemente en aumento.

Durante el curso 2011-2012 se ha desarrollado 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. Entre los 23 centros en que se han desarrollado este tipo de actividades de promoción y difusión de la creación por y sobre las mujeres se encuentran los de Amman, Argel, Estambul, Fez, Nueva Delhi, Rabat, Tánger y Tetuán. Las actividades desarrolladas abarcan todas las disciplinas artísticas e incluyen, entre otros, recitales literarios, representaciones escénicas, proyecciones de cine, conciertos, exposiciones, mesas redondas y coloquios, conferencias y simposios, lecturas de poesía y festivales.

Destaca entre ellas la colaboración en la difusión exterior del festival “Ellas crean”, que se ha desarrollado en centros como Albuquerque, Amman, Argel, Atenas, Belgrado, Berlín, Bruselas, Chicago, Estambul, Fez, Lisboa, Marrakech, Nueva Delhi, Nueva York, Palermo, Pekín, Rabat, Shanghai, Sidney, Sofía, Tetuán y Varsovia. Así mismo, debe reseñarse la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red (Atenas, Rabat y Sofía, entre otros).

En este mismo sentido, y analizando las diversas disciplinas artísticas, se pueden destacar, entre otras a modo de ejemplo, la itinerancia de la exposición “Desnudando a Eva. Creadoras del siglo XX-XXI” (Rabat y Tetuán), los ciclos de cine “Espacio femenino”, “Visualízame”, “Miradas de mujer” e “Historias en femenino” en sus diversas ediciones, y la participación en el 34º *Festival des Films de Femmes de Créteil* (París); los conciertos/actuaciones entre otras de Caroline Planté (Chicago), Blanca Li (Pekín) y Luz Casal (Pekín y Guangzhou); las mesas redondas sobre “Encuentro de mujeres escritoras” (Argel), “Marzo: celebrando el ser mujer” (Fez), las conferencias “Releer la literatura catalana desde una perspectiva de género” (Belgrado) y “Personajes femeninos en la literatura” (Palermo); las presentaciones de libros como “El tiempo entre costuras” de María Dueñas (Lisboa y Pekín), “Enterrado mi corazón” de Leah Bonnin (Nueva York), la representación escénica “4.48 Psychose”, de Sarah Kane y Asmaa Hourri (Rabat); y los coloquios “Las otras transiciones” (Amman), “Gender Quality (Día de la mujer)” (Atenas) y “Festival Mediterráneo: Escritos de mujeres” (Rabat).

En 2013 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en 2011 y 2012, si bien, debido a las restricciones presupuestarias actuales, se reducirá el número de actividades culturales programadas en el exterior.

Los centros del Instituto Cervantes son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2013 incide en todos los aspectos antes mencionados en su actividad en países de culturas en que no se respeta sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

D) Valoración de Impacto de Género

El Impacto de Género de las realizaciones previstas en este Programa es positivo, en cuanto que se prevé una disminución de las desigualdades detectadas y una contribución activa al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

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

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

En este sentido, el *Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2011-2013* identifica la temática de Género y Cultura como línea de atención especial, y prevé el refuerzo de la inclusión del enfoque de género en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, elaborando directrices para la transversalización del género en la programación de centros culturales, apoyando la difusión del Programa de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre centros de investigación y cátedras de género de las Universidades europeas y promoviendo el instrumento de becas para la formación de personal especializado en Género y Desarrollo, vinculado a los sectores de intervención.

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Sus líneas de actuación más importante pueden concretarse en:

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Actuaciones en materia de Cooperación Jurídica Internacional

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

Desde el punto de vista de la cooperación jurídica internacional en el ámbito de la Unión Europea, y en base a la Orden Europea de Protección, se está tratando de impulsar y avanzar hacia la aprobación de un texto que permita extender, más allá del territorio nacional, la jurisdicción en que se han decretado las penas o medidas de seguridad o cautelares dirigidas a la protección de una persona, de forma que ésta goce de la misma protección en todo el territorio de la Unión Europea. Esto tendrá una incidencia fundamental, directa y muy beneficiosa en el ámbito de las políticas de género.

El instrumento sobre la prevención de lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas avanza en el proceso de armonización penal de tipos y expone un fenómeno creciente que exige una respuesta por parte del Consejo cualitativamente adecuada a sus especiales circunstancias. En este sentido, la lucha contra la trata de seres humanos, incluida como una forma de violencia de género, forma parte integrante del compromiso asumido por la Comisión Europea en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, materializado en la aprobación de la Directiva 2011/36, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

Por otra parte, 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 y Este de Europa, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género en el ámbito de la justicia como por ejemplo accesibilidad a la justicia de población vulnerable, violencia de género, incorporación profesional de la mujer a la justicia, formación específica de mujeres profesionales del sector de la justicia, creación y refuerzo de juzgados específicos para la violencia de género, etc.

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 CGPJ, FGE, AGE, CGA, EJ y CEJ. Hay que hacer hincapié en el enfoque transversal del género en todos los proyectos de cooperación al desarrollo. Cabe mencionar la participación de la Presidenta del Observatorio de Violencia de Género del CGPJ en el proyecto de Actuación Integral para las víctimas de la violencia de género en Panamá. En 2012, la AECID va a aprobar una segunda fase del proyecto de Fortalecimiento y Modernización de la Justicia en Marruecos en el que se incide especialmente en la mejora de la asistencia jurídica de los colectivos más vulnerables, entre los que destaca la protección y atención de mujeres maltratadas. Este proyecto se ejecutará a lo largo de 2013.

También cabe destacar que desde la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones se coordinan visitas de estudios de terceros países para mostrar el funcionamiento del Ministerio de Justicia y demás asuntos de interés, entre las cuales están en ocasiones el tratamiento judicial de la violencia de género. Como ejemplo, mencionar la visita de estudios que se recibirá en el segundo semestre de 2012 del Ministerio de Interior de Bulgaria para compartir la experiencia de España en la implantación de bases de datos de violencia doméstica y en el tratamiento judicial de este tipo de delitos.

Así mismo, hay que hacer referencia a los seminarios que son organizados a través de los Centros de formación que la AECID tiene en varios países de América Central y del Sur y que se encuentran relacionados con las políticas de género.

Cabe destacar también la participación del Ministerio en los proyectos de hermanamiento financiados por la UE para los países candidatos y de la vecindad de fortalecimiento institucional apoyando las reformas de los sistemas judiciales e incidiendo en ocasiones en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

Los programas y actividades de cooperación internacional que se realizan son, por tanto, de muy diversa índole, dependiendo de los objetivos generales y específicos que se pretenden en cada caso concreto. Así, se pueden formular asistencias técnicas, programas de colaboración de incluso dos años con traslado de un experto al país o área concreta, visitas de estudios, seminarios, etc.

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

Esta Dirección General participa activamente en el área de trabajo de los derechos humanos, que es una línea propuesta y liderada por España.

En el ámbito de desarrollo de este programa se contemplan todas aquellas actuaciones que pueden tener trascendencia en materia de reducción de impacto de género y fomento de políticas de igualdad.

Actuaciones en materia de contratación

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

Actuaciones en materia de Recursos Humanos

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

- Recabar información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

- Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- Y velar el cumplimiento de la Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida

Personal adscrito al Ministerio de Justicia:

- Funcionarios/as solicitantes por sexo: 2.162 mujeres y 927 hombres.
- Laborales solicitantes por sexo: 73 mujeres y 27 hombres.

Asistentes a cursos:

- Funcionarios/as solicitantes por sexo: 977 mujeres y 451 hombres.
- Laborales solicitantes por sexo: 38 mujeres y 4 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Jurídicos

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa es:

- La selección, formación inicial y continua de los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses (solo territorio estatal) y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF) y otros Cuerpos del INTCF.
- La formación inicial de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (solo territorio estatal).
- La formación continua de los Abogados del Estado.
- La Formación Especializada en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía).
- La tramitación de becas de preparación de oposiciones para el acceso a los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Abogados del Estado, Médicos Forenses y Facultativos del INTCF, así como de formación en idiomas extranjeros dirigidas éstas últimas a funcionarios de carrera en servicio activo de los Cuerpos anteriores.

Las actividades propias de este programa se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Actividades de Formación Especializada.
- Becas de preparación de oposiciones para el acceso a estos Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.
- Becas de formación en idiomas extranjeros dirigidas a funcionarios de carrera en servicio activo en alguno de estos Cuerpos Superiores.
- Actividades de Recursos Humanos y de gestión de personal referidas a las empleadas y empleados públicos del organismo: selección, provisión de puestos, propuestas de organización, formación.
- Actividades de gestión económica necesarias para el desarrollo de las funciones del organismo; pago de nóminas de funcionarios propios y de alumnos en prácticas; pago de actividades de formación inicial y continua.
- Actividades de contratación administrativa de obras, servicios y suministros necesarios para el desarrollo de las actividades del organismo.
- Actividades de tramitación y resolución jurídica de asuntos para el desarrollo de las actividades del organismo (tramitación de convenios, estudio e informe sobre recursos y reclamaciones, tramitación de procedimientos administrativos).
- Actividades técnicas de gestión de los sistemas de información y Nuevas Tecnologías: bases de datos, aplicaciones informáticas, portal Web.
- Actividades de servicios generales y de régimen interior.
- Publicaciones.

En consecuencia, se incluyen en este programa todas las actividades de formación dirigidas a los diferentes Cuerpos de ámbito estatal relacionados con la Administración de Justicia así como las actividades instrumentales y administrativas necesarias para el buen funcionamiento del organismo autónomo.

Desde 2011 se excluye de este programa a la Carrera Fiscal para la que se prevé un programa específico de formación

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	Art.20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
	Art.52	Titulares de órganos directivos.
	Art.61.2	Formación para la igualdad

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOPJ 6/1985	Art.310	Las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.
	Art.434.2	El CEJ impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios Judiciales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.
PLAN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE,	Aptdo.5.2	El INAP y otros centros de formación de los empleados públicos, como es el caso del CEJ, incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado en el objetivo de promover la igualdad de género.

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Uno de los objetivos prioritarios del programa es 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:

1. **Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.** El objetivo de promover el valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres se plasma principalmente en la programación y puesta en marcha de cursos y actividades con este tipo de contenidos y temas.

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

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

En particular, se persigue reflejar:

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La perspectiva de género en el CEJ debe abordarse desde un doble plano:

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

La selección de personal para los puestos del organismo (1 Director, 2 puestos de asesores pertenecientes a Carreras o Cuerpos de la Administración de Justicia y 45 puestos de personal funcionario) se produce por dos vías: la libre designación para el Director, los dos Subdirectores (niveles 30), la Subdirectora Adjunta (nivel 29) y los asesores pertenecientes a Carreras y Cuerpos relacionados con la Administración de Justicia, o bien mediante los sistemas ordinarios de provisión de puestos contemplados en la normativa administrativa (concurso, comisión de servicios o adscripción provisional).

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

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

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

tutores de los cursos selectivos de formación inicial y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

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

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

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

Estos estándares se reflejan en los siguientes elementos:

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

forman mayoritariamente parte de las Carreras Judicial o Fiscal o de Cuerpos Superiores relacionados con la Administración de Justicia.

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

Previsión de resultados

A través de este programa presupuestario el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, realizará las siguientes actuaciones en 2013:

- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género: al asegurar un mínimo de un curso o seminario directamente dirigido a tratar cuestiones relacionadas directamente con la igualdad de género en cada curso selectivo de formación inicial (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar el número de horas destinadas a esta formación.

De igual modo, se pretende incrementar un 25% el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.

- Continuar promoviendo la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúa de aquí a los alumnos de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos).

Así, en la elaboración del Plan de Formación anual para 2013 se persiguen los siguientes objetivos:

- Mantener la tasa de participación femenina actual entre el profesorado de formación inicial (55%), una vez conseguido incrementar este porcentaje desde el 46% de 2009 (avance de 9 puntos en dos años).
 - Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 35% actual al 50% en dos años.
 - Mantener la tasa actual (56%) de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación), una vez conseguido en un solo año el objetivo que se planteó el organismo en 2009 de elevar esta participación por encima del 50%.
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.
 - Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los puestos del organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, predirectivos y de asesores.

D) Valoración de Impacto de Género

Se valora que las actuaciones contempladas en este programa presupuestario 111Q tienen un impacto **positivo** en materia de igualdad de género, en tanto que permiten una disminución de las desigualdades detectadas (si bien se parte de niveles bajos de

desigualdad) y, especialmente, porque contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad por medio de la formación inicial y continua.

PROGRAMA 111R: Formación de la Carrera Fiscal

CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Jurídicos

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa es la colaboración con el Ministerio de Justicia en:

- La selección, formación inicial y continua de la Carrera Fiscal.
- La tramitación de becas de preparación de oposiciones para el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal, así como de formación en idiomas extranjeros dirigidas éstas últimas a miembros de la carrera fiscal en servicio activo.

Las actividades propias del programa 111R se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Becas de preparación de oposiciones para el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal.
- Becas de formación en idiomas extranjeros dirigidas a funcionarios de carrera en servicio activo en alguno de estos Cuerpos Superiores.
- Publicaciones dirigidas a la formación de la Carrera Fiscal.

En consecuencia, se incluyen en este programa únicamente las actividades de formación dirigidas a la Carrera Fiscal.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
	Art.20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género.
	Art.52	Titulares de órganos directivos.
	Art.61.2	Formación para la igualdad
LOPJ 6/1985	Art.310	Las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.
	Art.434.2	El CEJ impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios Judiciales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PLAN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA AGE,	Aptdo.5.2	El INAP y otros centros de formación de los empleados públicos, como es el caso del CEJ, incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado en el objetivo de promover la igualdad de género.

Identificación de realizaciones previstas

Con carácter general, los objetivos en materia de igualdad derivadas de las normas antes mencionadas y que se aplican al Centro de Estudios Jurídicos se refieren básicamente a:

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

En concreto, uno de los objetivos prioritarios del programa 111Q es el de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación a través de dos tipos de actuaciones:

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

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

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

En particular, se persigue reflejar:

- La proporción existente entre sexos entre el alumnado de formación inicial, asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional e internacional), así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.
- La proporción existente entre sexos entre los coordinadores y profesorado de cursos selectivos de formación inicial, directores, ponentes y colaboradores de actividades de formación continua y de cooperación internacional competencia del CEJ, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El impacto de la acción formativa del organismo para promover la igualdad de género se manifiesta en los contenidos y temáticas de la formación inicial o continua dirigida a la Carrera Fiscal, y en la mayor o menor presencia de mujeres frente a hombres entre el colectivo que recibe esa formación, así como, entre el que lo imparte, esto es, coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

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

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

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

Estos estándares se reflejan en los siguientes elementos:

- Proporción muy elevada también de alumnas de formación inicial frente a los alumnos de formación inicial (cuota de casi el 80% en la Carrera Fiscal) lo que refleja la mayor orientación de las mujeres a las carreras jurídicas y al empleo público respecto de los hombres, así como su mayor éxito en la superación de oposiciones.
- Proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres en la Carrera Fiscal y, en consecuencia, entre los destinatarios de las actividades de formación continua competencia del Centro de Estudios Jurídicos.

- Proporción crecientemente mayoritaria de mujeres frente a hombres en el colectivo profesional susceptible de participar en actividades docentes del Centro de Estudios Jurídicos como directores, coordinadores, profesores o ponentes. Estos colaboradores forman mayoritariamente parte de las Carreras Judicial o Fiscal o de Cuerpos Superiores relacionados con la Administración de Justicia.

Previsión de resultados

A través de este programa presupuestario 111R el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, realizará las siguientes actuaciones en 2013:

- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género: al asegurar un mínimo de un curso o seminario directamente dirigido a tratar cuestiones relacionadas directamente con la igualdad de género en cada curso selectivo de formación inicial (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar el número de horas destinadas a esta formación.

De igual modo, se pretende incrementar un 25% el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.

- Continuar promoviendo la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúa de aquí a los alumnos de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos).

Así, en la elaboración del Plan de Formación anual para 2013 para la Carrera Fiscal se persiguen los siguientes objetivos:

- Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 35% actual al 50% en dos años. Esta tasa fue del 32% en 2008 (el avance en dos años ha sido, por tanto, de tan solo 3 puntos).
 - Mantener la tasa actual (56%) de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación), una vez conseguido en un solo año el objetivo que se planteó el organismo en 2009 de elevar esta participación por encima del 50%.
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

D) Valoración de Impacto de Género

Se valora que las actuaciones contempladas en este programa presupuestario 111R tienen un impacto **positivo** en materia de igualdad de género, en tanto que permiten una disminución de las desigualdades detectadas (si bien se parte de niveles bajos de desigualdad) y, especialmente, porque contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad por medio de la formación inicial y continua.

PROGRAMA 112A: Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal

CENTRO GESTOR: Secretaría General de la Administración de Justicia

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos y las acciones positivas que se proponen para las anualidades de 2012, 2013 y 2014 en esta materia, pueden sintetizarse en:

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

En el seno de la Comisión Interministerial para la erradicación de la violencia de género, desde este Ministerio, se han formulado las siguientes líneas de actuación para las anualidades de 2012, 2013 y 2014:

- En materia de prevención y sensibilización, la actualización del protocolo de las oficinas de Asistencia a Víctimas (OAV), para el impulso de la formación en materia de violencia de género de los profesionales de los distintos ámbitos dependientes del Ministerio de Justicia.
- En materia de protección y detección, impulso del protocolo de valoración del Riesgo Forense Integral; implantación en las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) de los IML dependientes del Ministerio de Justicia; de un protocolo de Valoración Psicológica del Riesgo de Violencia de género; aprobación del Reglamento regulador de las OAV, colaboración con el CGPJ, Delegación de Gobierno y Ministerio de Justicia para la armonización de los datos estadísticos de cada Institución e integración paulatina de los equipos psicosociales en los IML dependientes del Ministerio de Justicia.

- En el ámbito de la asistencia integral, las medidas propuestas, han sido además de la actualización del Protocolo de las Oficinas de asistencia a víctimas y aprobación de su Reglamento, la actualización del protocolo de los IML de atención a las víctimas de violencia de género.
- Respecto a los menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad, destaca la propuesta de elaboración de un Protocolo de atención a menores en los IML y de las OAV, elaboración de un Protocolo en las OAV de evaluación de la vulnerabilidad y análisis de las especificidades forenses y psicosociales en caso de trata de seres humanos con fines de explotación sexual que permita, de ser necesario, la elaboración de un protocolo específico de actuación.

En el marco de la actuación conjunta del Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, CGPJ y la Fiscalía General del Estado, se ha elaborado un Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género (pendiente de firma) y la última línea de actuación ha sido la reunión de la Comisión de Seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género celebrada el 5 de Junio de 2012.

Desde la DG y la SGOCT se han realizado una serie de propuestas de reformas normativas, que afectarían a la Ley de Enjuiciamiento Criminal y a la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que se encuentran en fase de estudio en la Comisión Independiente que hay constituida, tendentes a tratar de mejorar la normativa existente, adaptándola a la situación actual, reforzando los mecanismos de protección y evitando la victimización secundaria de las mujeres víctimas de violencia de género.

En el marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, se celebró la Comisión Permanente del mismo, el día 28 de mayo de 2012, se debatió acerca del V informe anual del Observatorio, se constituyó un grupo de trabajo relativo al estudio del análisis de la respuesta a la violencia de género desde el ámbito de la justicia, se fijaron las líneas de actuación de la Delegación de Gobierno y del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer y demás propuestas para contribuir a la erradicación de la violencia.

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

Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional:

El 21 de junio de 2010 se lanzó la Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional (RESEJ), que tiene la misión de constituir una estructura a nivel nacional que canalice todas las consultas en materia de Cooperación Jurídica Internacional que sean competencia de los Secretarios Judiciales. Esta Red constituye una herramienta de apoyo y colaboración con las instituciones, organizaciones o estructuras nacionales e internacionales que tengan atribuida competencia en materia de Cooperación Jurídica Internacional.

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

Sistema de registros administrativos de apoyo a la actividad judicial (SIRAJ):

El sistema integrado de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia, (SIRAJ) regulado por el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, constituye un sistema de

información de carácter no público cuyo objetivo es servir de apoyo a los órganos judiciales, Ministerio Fiscal y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de policía de las Comunidades Autónomas y otras administraciones públicas y está compuesto por los siguientes registros:

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

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

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

En el ámbito de la violencia domestica y de género, otro objetivo para el año 2013 es completar el proceso de remisión de datos desde el registro de medidas cautelares/violencia doméstica y de género a la base de datos de señalamientos nacionales del Ministerio del Interior, mejorando las comunicaciones entre los órganos judiciales y las FF y CC de Seguridad del Estado. El SIRAJ, y en particular el Registro de Violencia Doméstica y de Género, ofrece información sobre la existencia de órdenes de protección en vigor, busca y captura o de detención y medidas cautelares cuya eficaz comunicación al Ministerio del Interior ha de contribuir a la mayor eficacia en la protección de las víctimas.

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

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

Por otra parte, dentro del proyecto SIRAJ, la Administración de Justicia va a llevar a cabo, durante 2013, un completo sistema de estadísticas basado en un 'Cuadro de Mando', herramienta estadística que se sigue desarrollando, y que, al igual que las propias aplicaciones, permitirá extraer datos estadísticos de los diversos registros del sistema en su conjunto, conectando dicha herramienta al Registro de Penados y de Sentencias Firmes de Menores. Ello completará y mejorará nuestro sistema de información de forma que permita tomar las decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la violencia de género.

Asimismo, se recogen actuaciones en relación con la violencia de género, en la aplicación procesal Minerva NOJ, especialmente en el sistema de alarma de notificación a víctimas.

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la aprobación de la citada Ley, se han incorporando las medidas necesarias para su desarrollo, como son:

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

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

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

Por otra parte, la distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 64,45% de mujeres y un 35,55% de hombres.

En el marco específico de la formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia el porcentaje de asistencia a los cursos de formación es de un 71% de mujeres frente a un 29% de hombres.

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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 2012, y que deben continuar en el ejercicio de 2013, 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 la ciudadanía (sin distinción de sexo).

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

Desde el punto de vista de las competencias en materia normativa, a lo largo de 2012 expertos y expertas de la Dirección General han participado en la elaboración de diversas propuestas legislativas (algunas de ellas ya aprobadas) entre las que destaca el Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación de asuntos civiles y mercantiles.

En el segundo semestre de 2012, y por tanto, con tramitación en 2013, se presentará una propuesta de modificación legislativa en materia de nacionalidad que permita adquirir la nacionalidad española de origen a los nietos de las mujeres españolas que la perdieron por razón de matrimonio, conforme a la Ley de 15 de julio de 1954, y se exiliaron posteriormente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto a los Notarios/as se señala que, en la actualidad, 2.180 son hombres y 810 mujeres. Si tenemos en cuenta, no obstante que en la oposición libre convocada el 24 de septiembre de 2009 aprobaron 48 hombres y 43 mujeres, no se observan prácticamente diferencias en cuanto a los/as opositores/as aprobados/as en relación con el sexo, lo que sí se observó en la convocatoria anterior (año 2007) en la que aprobaron 82 mujeres y 69 hombres. En cuanto a la oposición entre notarios convocada por Resolución de 22 de noviembre de 2010, aprobaron 2 hombres y 3 mujeres. Todo ello indica que las mujeres van, poco a poco, equiparándose a los hombres en su condición de fedatarios públicos.

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 19 de julio de 2012, el número es de 638 hombres y 418 mujeres, incluidos los opositores de la convocatoria del año 2010 que tomaron posesión de sus plazas recientemente.

En cuanto al impacto de la igualdad de género en los Tribunales calificadoros de oposiciones, se pueden señalar los siguientes datos relativos a las últimas convocatorias:

En relación con el Cuerpo de Notarios, los tribunales calificadoros nombrados para la convocatoria del año 2011 estaban formados por 3 mujeres y 4 hombres. En el caso de la convocatoria del año 2009, el tribunal (con sede en Madrid y La Coruña) estaba integrado por 8 hombres y 6 mujeres.

Por su parte, la composición del tribunal calificador de la oposición entre Notarios del año 2007 era de 6 hombres y 1 mujer, y en la correspondiente al año 2010 se nombran a 3 hombres y 4 mujeres.

En el caso del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, los tribunales calificadores en la convocatoria del año 2008 estaban compuestos de 9 hombres y 5 mujeres; en la correspondiente al año 2010, el tribunal se componía de 3 hombres y 4 mujeres; y en la convocada en 2011 estuvo formado por 4 hombres y 3 mujeres.

Por lo que se puede afirmar que se está avanzando en este aspecto para conseguir la igualdad de sexos en los tribunales calificadores de oposiciones, existiendo actualmente 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 135M: Protección de Datos de Carácter Personal

CENTRO GESTOR: Agencia Española de Protección de Datos

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

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

Objetivos concretos:

- 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

Objetivos concretos:

- Proporcionar a la ciudadanía 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.

Objetivos concretos:

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos generales del programa de protección de datos de carácter personal están vinculados con los objetivos específicos en materia de igualdad. En concreto, el derecho fundamental a la protección de los datos personales recogido en el artículo 18 de la Constitución española, está 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.

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, tal y como establece el Objetivo 1 del Eje 11 del PEIO 2008-2011.

Internamente, la Agencia Española de Protección de Datos, está dando cumplimiento tanto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, recogido en el artículo 5 de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, como a los principios inspiradores del Eje 1 y 3 del PEIO 2008-2011. Y tal y como establece el Título V de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se vienen adoptando las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia, incluyendo la

introducción de la igualdad como un objeto de estudio específico dentro del Plan de Formación.

En relación con las realizaciones previstas en el marco del programa de protección de datos de carácter personal vinculados a la consecución de la igualdad de género, destaca la apuesta de la Agencia Española de Protección de Datos por favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia y en el cuidado de las demás personas, apoyando y dando cumplimiento a las normas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación.

En el Plan de Formación para 2013 se ofrece la realización del curso en materia de igualdad entre hombres y mujeres, cuya realización vendrá determinada por el número de solicitudes presentadas.

Aunque el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011 finalizó su período de vigencia en el ejercicio presupuestario anterior, algunos de sus objetivos se mantienen vinculados las actividades incluidas en este programa. En concreto, en relación con el objetivo 2 del Eje 10, del PEIO 2008-2011, consistente en fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento, la AEPD pondrá en marcha todas las actuaciones de inspección necesarias para garantizar la protección de los datos de carácter personal de las personas víctimas de la violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Agencia Española de Protección de Datos en el desarrollo de las funciones que legalmente tiene 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 transversal, afecta tanto al funcionamiento ordinario de la AEPD como al desempeño de sus funciones.

Desde una óptica interna, la AEPD cumple con las directrices legales recogidas en el Título V de la LOIEMH 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, familiar y laboral.

Durante el año 2012, 1 persona ha solicitado la excedencia para cuidado de hijos/as (mujer); 2 mujeres han solicitado el permiso de maternidad; 1 hombre el de paternidad y 1 mujer el de lactancia. Todas las peticiones solicitadas y debidamente acreditadas han sido satisfechas.

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

Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere, toda vez que los únicos principios tenidos en cuenta al respecto son los de igualdad, mérito y capacidad.

Todo ello en relación a una plantilla que actualmente cuenta con un total de 159 personas, 90 mujeres y 69 hombres.

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

Previsión de resultados

La AEPD 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 a impulsar y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 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, lo cual incide en la consecución de otros objetivos de carácter transversal, como es el respeto y garantía del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

Las actividades propias del programa se pueden resumir en las siguientes:

- 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 (artº. 103.1 de la Constitución). Estas funciones deben ser ejercidas en garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, en perfecta armonía con la protección y defensa de los intereses generales.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Desde la Abogacía General del Estado, siendo conscientes de la importancia que tiene la formación y especialización de profesionales en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, participamos 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 también a los mismos por tener este Centro atribuida una parte de nuestra formación jurídica y académica.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

A través de la función consultiva o de asesoramiento jurídico se persigue que la actuación de la Administración Pública quede plenamente sometida a la Ley y al Derecho, tal y como prevé el artículo 103 de la Constitución Española, y que respete en todo momento los derechos de la ciudadanía, 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, desde la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ésta interviene en representación y defensa de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género 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 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 situación de la Abogacía del Estado a junio de 2012, desde la perspectiva de género, y referida a tres ámbitos diferentes: el de su composición, el de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado y el de situaciones administrativas, es la siguiente:

A) Composición

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Abogados del Estado en escalafón	498	154	652
Abogados del Estado en servicio activo	210	120	330
Personal de apoyo	146	376	522

B) Oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Convocatoria 2012	Previsión		15 plazas
Convocatoria 2011	8	11	19 plazas
Convocatoria 2009	9	14	23 plazas
Convocatoria 2007/2008	6	9	15 plazas
Convocatoria 2006	12	7	19 plazas

C) Situaciones administrativas

PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.	0	14	14
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 18 meses.	1	14	14
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial.	2	0	2
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días.	4	30	34
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro de segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días.	1	4	5
Excedencia por cuidado de hijos.	0	0	0

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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

PROGRAMA 121M: Administración y Servicios Generales de la 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, cuya composición y competencias se definen en el Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respecto al principio de igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad.
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	77	Unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción Observatorio de la Mujer FF.AA.
Plan Acción R. 1325	Objetivo 1.1	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación ámbito nacional.
	Objetivo 1.4	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación en organizaciones internacionales.
L39/2007 Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público.
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
L 7/2007 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
	Título III	Derechos, deberes y código de conducta empleados públicos.
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	8	Protección de la maternidad
LORG 9/2011 Derechos y Deberes FAS	4	Igualdad de género y su garantía en todas las fases de la carrera profesional.
	22	Disponibilidad para el servicio y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Identificación de realizaciones previstas:

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

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

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

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

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

- En el ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de política de defensa dirigidas a impulsar la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico. Aquí cobra especial relevancia la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y el Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación. También en este ámbito, se incluyen las actividades de preparación, planeamiento y desarrollo de la política de infraestructura de Defensa, donde destaca el impulso de un plan global de calidad de vida para todas las mujeres y hombres militares, con especial prioridad para la tropa y marinería.
- Las actividades de fomento de la cultura de Defensa y Relaciones Institucionales del Departamento, así como las actividades de fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa que incluyen campañas de divulgación y publicidad institucional, difusión de la información de carácter general del departamento y actividades de comunicación de la Defensa. En todas estas actividades se está aplicando el criterio de género.
- Dentro de las llamadas actividades generales, destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales de este 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 destacan las de elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, así como las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.

Estas actuaciones tienen especial relevancia en la aplicación del criterio de género e igualdad en este Ministerio.

En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citado, la potenciación de la actividad del Observatorio Militar para la Igualdad, 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 elaboración de 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, OTAN, o UE, no sólo como una cuestión de justicia sino de eficacia y operatividad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

- Textos normativos aprobados con impacto positivo de género.

Reales Decretos
Real Decreto 454/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.
Real Decreto 739/2012, de 27 de abril, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala Superior de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2012
Real Decreto 910/2012, de 8 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.

Órdenes Ministeriales
Orden Ministerial 7/2012, de 20 de febrero, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza Militar de Formación de Oficiales para la integración o adscripción a la escala de oficiales del Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra mediante la forma de ingreso con titulación previa.
Orden Ministerial 8/2012, de 20 de febrero, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción a la escala de oficiales del Cuerpo de Intendencia de la Armada mediante la forma de ingreso con titulación previa.
Orden Ministerial 9/2012, de 20 de febrero, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción a la escala de oficiales del Cuerpo de Intendencia del Ejército del Aire mediante la forma de ingreso con titulación previa.
Orden Ministerial 18/2012, de 16 de marzo, por la que se establece la aptitud y se crea el título de Operador de Sistemas Aéreos no Tripulados para los miembros de las Fuerzas Armadas.
Orden DEF/1078/2012, de 21 de mayo, por la que se aprueban las pruebas físicas y marcas a alcanzar en los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación y para la superación de los planes de estudios de la enseñanza de formación.
Orden DEF/1097/2012, de 24 de mayo, por la que se determinan las titulaciones requeridas para ingresar en los centros docentes militares de formación para acceso a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Armadas

Órdenes Ministeriales

Orden Ministerial 35/2012, de 4 de julio, por la que se modifican las normas de evaluación y de progreso y permanencia en los centros docentes militares de formación, para la incorporación a las escalas de oficiales, establecidas por la Orden Ministerial 49/2010, de 30 de julio.

Orden Ministerial 36/2012, de 9 de julio, por la que se aprueban los Planes de Estudios de la Enseñanza de Formación de Oficiales para la integración o adscripción en la Escala de Oficiales del Cuerpo Jurídico Militar mediante la forma de ingreso con titulación previa.

- Convenios suscritos con impacto positivo de género.

Convenios suscritos

Resolución de 18 de enero de 2012, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica en Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, y la Comunidad de Castilla y León para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 22/12/2011) (Expte: 11/0364).

Adenda al Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Caja de Ahorros de Extremadura, de fecha 24 de noviembre de 2009, para la construcción de un colegio en Afganistán. (Suscrito 30/12/2011) (Expte. 12/0004).

Resolución de 19 de enero de 2012, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación y el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de la Comunidad de Aragón, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los Centros Docentes Militares de Formación de Suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 09/11/2011) (Expte: 11/0366).

Resolución 420/38016/2012, de 6 de marzo, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Junta de Andalucía en materia de prevención de violencia de género. (Suscrito 27/01/2012) (Expte: 11/0028).

Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa, para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. (Suscrito 08/03/2012) (Expte: 11/0330).

Resolución de 13 de abril de 2012, de la Secretaría General Técnica-Secretariado del Gobierno, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 23/01/2012) (Expte: 11/0363).

Resolución de 13 de abril de 2012, de la Secretaría General Técnica-Secretariado del Gobierno, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la Comunidad Autónoma de Galicia, para impartir las enseñanzas de formación profesional de grado superior en los centros docentes militares de formación de suboficiales de las Fuerzas Armadas. (Suscrito 23/01/2012) (Expte: 11/0416)

Convenio de colaboración entre la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y el Ministerio de Defensa para el desarrollo del Master Universitario en periodismo multimedia profesional. (Suscrito 25/04/2012) (Expte; 11/0248)

Resolución 420/0872/2012, de 5 de junio, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de adscripción entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Alcalá para regular las condiciones conforme a las cuales el centro universitario de la defensa ubicado en "Grupo de Escuelas de la Defensa" se adscribe a la Universidad de Alcalá. (Suscrito 31/05/2012) (Expte: 12/0086).

Convenio Marco entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Cádiz para colaborar en actividades docentes, de investigación y cualquier otra de interés mutuo. (Suscrito 16/05/2012) (Expte 11/0375).

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa/Ceseden y la universidad complutense de Madrid sobre materias docentes y relacionadas con la seguridad y la defensa. (Suscrito 05/07/12) (Expte 12/0010).

- Participación en Misiones Internacionales.

Indicador	Núm. Mujeres	% respecto al total efectivos desplegados
Mujeres militares en misiones internacionales (*)	267	7,13

(*) Datos a 5 de abril de 2012.

- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (*).

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Personal militar	111.070	15.437	126.507	87,8	12,2
Personal civil funcionario	2.450	3.370	5.820	42,1	57,9
Personal civil laboral	11.168	6.494	17.662	63,2	36,8
Total MINISDEF	124.688	25.301	149.989	83,1	16,9

(*) Datos a 30 de junio de 2012.

Mujeres Militares (*).

Servicio Activo	Núm. Mujeres	% Mujeres
E. de Tierra	9.422	11,7
Armada	2.593	12,1
E. del Aire	2.799	13,2
Cuerpos comunes	623	19,9
Total Mujeres Militares	15.437	12,2
Empleo más alto alcanzado	% Mujeres	Empleo
Oficiales	6,5	Teniente Coronel 6 // Comandante / C. Corbeta 242
Suboficiales	2,8	Subteniente 1 /// Brigada 6 /// Sargento Primero 109
Tropa y Marinería	16,7	Cabo Mayor 3 /// Cabo Primero 1.169

(*) Datos a 30 de junio de 2012.

- Acción Social.

Colegios y Residencias de Estudiantes	Total Centros	Total beneficiarios	
Núm. colegios en funcionamiento:			
Ejército de Tierra	10	1.632	(a)
Armada	1	220	(b)
Ejército del Aire	1	652	(c)
Total Colegios	12	2.504	
Núm. Residencias. Estudiantes y Colegios Mayores en funcionamiento:			
Ejército de Tierra	10	1.769	
Armada	1	120	(d)
Ejército del Aire	1	194	(e)
Total R. Estudiantes	12	2.083	
Núm. Centros de Educación Infantil en funcionamiento:			
Ejército de Tierra	8	456	
Armada	6	378	(g)
Ejército del Aire	9	419	(h)
Ministerio de Defensa	2	126	
Total CEI's	25	1.379	

Residencias de Descanso en funcionamiento	Total Centros
Ejército de Tierra (f)	14
Armada	1
Ejército del Aire	8
Total R. Descanso	27

(*) Centros: Órgano central: 1; Guardia Real : 1; E. Tierra: 8; Armada: 6; E. Aire: 9

(a) 1.004 niños / 628 niñas

(b) 99 niños y 121 niñas

(c) 358 niños / 294 niñas

(d) 60 hombres / 60 mujeres

(e) 99 hombres / 95 mujeres

(f) 2.168 plazas disponibles

(g) 180 niños y 198 niñas

(h) 213 niños y 206 niñas

- **Infraestructuras.**

Instalaciones acondicionadas para uso conjunto por hombres y mujeres:	O. Central	EMAD	E. Tierra	Armada	E. Aire	Total
Núm. instalaciones existentes	167	1	332	196 (1)	330 27 (2)	1.026
Núm. de instalaciones en que se han realizado obras de mantenimiento, ampliación o mejora.			8	20 (1)		28
Núm. de nuevas instalaciones previstas o en construcción.				1		

(1) Los datos relativos al número de instalaciones y número de instalaciones en que se han realizado obras son estimativos y pendientes de concluir la elaboración de un inventario de este tipo de instalaciones.

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

- **Actividad del Observatorio Militar para la Igualdad. Participación en actividades con contenido en materia de género de ámbito nacional e internacional:**

Fecha	Asunto	Lugar
23.01.2012	Curso ascenso Comandante Cuerpos Comunes-fase común.	Grupo escuelas de la defensa. Madrid
22.02.2012	Curso ascenso Teniente Coronel de Sanidad.	Grupo escuelas de la defensa. Madrid
11.04.2012	Curso ascenso Comandante Ejército de Tierra-fase común.	Academia General Militar Zaragoza
23.04.2012	EU informal Task Force 1325 (EEAS)	Consejo de la Unión Europea (EEAS building) Bruselas
22-25 mayo 2012	Reunión anual del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN	Cuartel General de la OTAN Bruselas

Fecha	Asunto	Lugar
25.05.2012	Entrega del premio "soldado Idoia Rodríguez" Mujer en las Fuerzas Armadas al Comité de Perspectivas de Género de la OTAN.	Cuartel General de la OTAN Bruselas
11-15 junio 2012	Organización del Curso Internacional Hispano Holandés "A comprehensive Approach to Gender in operations".	Centro Superior de Estudios de la Defensa. Madrid.
14.06.2012	"EU member states annual meeting on UNSCR 1325 "	Consejo de la Unión Europea (EEAS building) Bruselas
09-12 julio 2012	Conferencia OTAN sobre líderes femeninas en defensa y seguridad	Ministerio defensa. Sofía. Bulgaria

- Actividad del Observatorio de la Mujer en las FF.AA. Servicio de información a particulares.

Servicio información Observatorio de la Mujer	
Visitas a la página Web primer semestre 2012	2.743
Consultas telefónicas atendidas-primer semestre 2012	187
Correos electrónicos respondidos desde la creación del servicio	5.657
Correos electrónicos respondidos primer semestre 2012	669

Previsión de resultados

Con las actuaciones previstas en este programa se promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las FF.AA., la permanencia de la mujer en las FF.AA. y la protección de la víctima de violencia de género. Igualmente, se facilita la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de sus miembros.

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Defensa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa incluye todos los gastos de la actividad docente y de los centros militares en que se desarrolla esta formación. Su finalidad es proporcionar a los miembros de las Fuerzas Armadas la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes

cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender a las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

RD 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las FF.AA.
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

Identificación de realizaciones previstas

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

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

Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuarán 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 aplicarán las 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 cuando por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto, no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los estudios militares de que se trate, y ello les pueda suponer una penalización de su carrera militar en clara desventaja con sus compañeros varones.

Las pruebas para el acceso y promoción en las FF.AA se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que en las pruebas físicas para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas.

Además, las pruebas de acceso incluyen en sus programas temas sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente se incluirán estos temarios 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 mujer no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Ejército de Tierra	71.283	9.422	80.705	11,7
Armada	18.793	2.593	21.386	12,1
Ejército del Aire	18.486	2.799	21.285	13,2
Cuerpos comunes	2.508	623	3.131	19,9
Total	111.070	15.437	126.507	12,2

- Alumnado en los distintos niveles de enseñanza militar.

EJERCITO DE TIERRA	2011				
INDICADOR	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos/as admitidos por niveles de enseñanza: (1)*	1908	180	2088	91,3	8,6
Núm. alumnos/as enseñanza militar formación Tropa	1790	33	1823	98	2
Núm. alumnos/as enseñanza militar perfeccionamiento:					
• Cuadros de Mando					
• Tropa (2)*	597	114	711	84	16

Observaciones:

(1)* Alumnado de la Enseñanza Militar de Formación, de OF y SUBF, de los CG,s. GC,CINT, CIP EO/ET, se incluyen el alumnado que hasta fecha 01JUL11, se encontraban cursando los PLEST. Actualmente se desconocen cuantos alumnos y alumnas ingresarán en el curso 2012-2013, en los distintos procesos selectivos en vigor, tanto de acceso directo como por promoción, pues no han finalizado.

(2)* Actualización: Alumnado de los Cursos de Cabo Mayor (100) y Ascenso a Cabo 1º (327).

Especialización e informativos: 284 alumnos.

ARMADA	2013				
INDICADOR	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Total alumnos/as admitidos por niveles enseñanza	4626	599	5225	88	12
Núm. alumnos/as enseñanza militar de formación Tropa y Marinería	0	0	0		
Núm. alumnos/as enseñanza militar de formación Suboficiales	349	61	410	85	15
Núm. alumnos/as enseñanza militar de formación Oficiales	373	15	388	96	4
Núm. alumnos/as enseñanza militar de perfeccionamiento	3831	522	4353	88	12
Núm. Alumnos/as Altos Estudios Militares	73	1	74	99	1

- Formación con contenidos en materia de género e igualdad.

EJÉRCITO DE TIERRA	Nº. cursos	Nº. horas	Nº Destinatarios
Cursos:			
Cursos específicos sobre igualdad realizados en las FAS	ninguno		
Cursos de Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios			
Planes de Estudio del año 1992 Enseñanza Militar Escala de Oficiales- EMIEOF			
2º curso de la EMIEOF (Asignaturas RR.OO. Y Derecho Militar) curso 2009-2010	1	2	204
Planes de Estudio de un año de Formación (CIP-CINT-Cuerpos Comunes FAS-MILCOM) curso 2009-2010	1	3	87
Nuevos PLEST de EMIEOF año curso 2010-2011 y siguientes	2011-2012 Y SIGUIENTES		
1º Curso de la EMIEOF.(Asignaturas / Formación Militar Básica I y II)	1	3	280
4º Curso de la EMIEOF. (Formación Militar III)	1	1	150
Tropa	4	2	Conferencias sobre género.
Cursos de Perfeccionamiento Militar con temas sobre género en sus planes de estudios (CUAD)	7	15	469

ARMADA	Nº cursos	Nº horas	Nº Destinatarios
Cursos de Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios	15	3 /curso	980

- Observatorio Militar para la Igualdad .Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad.

Cursos	Fecha	Lugar	Duración	Plazas ofrecidas
A comprehensive Approach to Gender in operations (1)	11 a 15 de junio 2012	Madrid	40 hrs.	90

(1) Organizado por los Ministerios de Defensa y AAEE de España y Holanda. Certificado por el Colegio Europeo Seguridad y Defensa.

Actividades docentes	Fecha	Lugar
Curso ascenso Comandante Cuerpos Comunes-fase común.	23.01.2012	Grupo escuelas de la defensa. Madrid
Curso ascenso Teniente Coronel de Sanidad.	22.02.2012	Grupo escuelas de la defensa. Madrid
Curso ascenso Comandante Ejército de Tierra-fase común.	11.04.2012	Academia General Militar Zaragoza

- Órganos de evaluación en las Fuerzas Armadas.

Composición Órganos de selección / evaluación FAS	% Hombres	% Mujeres
DIGEREM	85,43	14,57
Ejército de Tierra	90,77	9,23
Armada	94,03	5,97
Ejército del Aire	87,50	12,50
Cuerpos Comunes	84,62	15,38

Previsión de resultados

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

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 464A: Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas.
CENTRO GESTOR: CEHIPAR, I.T. "La Marañosa", 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, el Instituto Tecnológico de "La Marañosa", el Canal de Experiencias Hidrodinámicas de "El Pardo" y el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial "Esteban Terradas".

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por género, del año 2012:

Personal investigador:

CEHIPAR	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	9	2	11	81,8	18,2
Funcionarios A2	7	1	8	87,5	12,5
Laboral G1	2	0	2	100,0	0
Laboral G2	1	0	1	100,0	0
Total CEHIPAR	19	3	22	77,27	22,73
DIGAM	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	14	12	26	54	46
Funcionarios A2	7	2	9	78	22
Laboral G1	3	7	10	30	70
Laboral G2	8	2	10	80	20
Total IT "La Marañosa"	32	23	55	58,18	41,82
INTA	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	217	92	309	70,3	29,7
Funcionarios A2	107	26	133	80,4	19,6
Laboral G1	67	52	119	56,4	43,6
Laboral G2	19	12	31	61,2	38,8
Total INTA	410	182	592	69,25	30,75
Total personal investigador	451	208	659	68,44	31,56

Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2013 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Por lo que respecta a la protección frente a necesidades derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, el objetivo es complementar los ingresos de la mutualista que se encuentre en alguna de dichas situaciones.

Haciendo una cronología de las modificaciones legislativas introducidas por MUFACE, la primera otorga a la situación de riesgo durante la lactancia natural la misma consideración y efectos que las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo.

Modificaciones posteriores incluyen entre las prestaciones a que tienen derecho las mutualistas, junto con el subsidio por incapacidad temporal, los subsidios por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Por otra parte, se regulan los derechos económicos en toda su duración. En este sentido, una de las modificaciones introducidas en la redacción del artículo 22 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio (TRLSSFCE) establece la particularidad de que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) en cuantía igual al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como puede deducirse de la situación descrita en el apartado anterior, era necesario desarrollar la normativa que permitiera equiparar las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural a la de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, incluyendo además la eliminación del periodo de carencia para acceder al subsidio y la gratuidad de los medicamentos.

Para dar efectividad a las normas que reconocen el derecho, se ha tenido que regular la forma de acreditar tales contingencias y determinar el órgano administrativo encargado de su reconocimiento, en este caso, los órganos con competencias en materia de gestión de personal.

Por lo que respecta a los derechos económicos de las mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEMH) y la consecuente modificación del artículo 22 del TRLSSFCE, para el cálculo de la cuantía del subsidio, el cómputo se realizaba sobre las retribuciones del primer mes de licencia.

Previsión de resultados

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

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

La financiación de los gastos derivados de la concesión de subsidios por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se imputarán al subconcepto 480.00 (Incapacidad Temporal), concepto 480 (subsidios e indemnizaciones), artículo 48 (a familias e instituciones sin fines de lucro) del Capítulo 4 (transferencias corrientes), del programa 222M “Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo”.

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

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

1. Análisis atendiendo al género de los perceptores de las prestaciones sociales de MUFACE.

PRESTACIONES	Nº total prestaciones reconocidas (*)	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	% Total	Nº p	% Total
Prestaciones para remunerar a la persona encargada de la asistencia al gran inválido	133	55	41%	78	59%
Indemnizaciones en los supuestos de lesiones permanentes no invalidantes	163	48	29%	115	71%
Becas de estudio	1.661	746	45%	915	55%
Subsidio de Jubilación	6.287	1.957	31%	4.330	69%
Ayudas asistenciales	1.417	1.091	77%	326	23%
Ayudas económicas para adquisición de vivienda	4.576	2.067	45%	2.509	55%
Parto múltiple	635	484	76%	151	24%

(*) Los datos facilitados corresponden a la previsión del número de expedientes que serán reconocidos en el ejercicio 2013.

2. Análisis atendiendo al género de los causantes de las prestaciones sociales de MUFACE.

PRESTACIONES	Nº total prestaciones reconocidas (*)	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	% Total	Nº	% Total
Becas de residencia	560	291	52%	269	48%
Ayudas de sepelio	719	612	85%	107	15%
Subsidio por defunción	3.586	673	19%	2.913	81%
Prestación familiar por hijo a cargo afectado de minusvalía	367	122	33%	245	67%

(*) Los datos facilitados corresponden a la previsión del número de expedientes que serán reconocidos en el ejercicio 2013.

3. Análisis de la incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

CONTINGENCIA	Nº total mensualidades (**)	MUJERES		HOMBRES	
		Nº mensualidades	% Total	Nº mensualidades	% Total
Subsidio mensual por incapacidad temporal	73.393	46.546	63%	26.847	37%
Subsidio mensual por riesgo durante el embarazo	322	322	100%	0	0%
Subsidio mensual por riesgo durante la lactancia natural	5	5	100%	0	0%

(**) Los datos facilitados corresponden al número de subsidios mensuales que se prevé pagar a los perceptores durante el ejercicio 2013.

Referente a los subsidios de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, no se han observado diferencias significativas tras la modificación operada en el artículo 22 la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 231G: Atención a la infancia y a las familias.
CENTRO GESTOR: Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2013 se refieren a:

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

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

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

Previsión de resultados

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

- Nº de hombres y mujeres que solicitan el pago de alimentos:

2.450 mujeres y 50 hombres en el año 2013.

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

Para 2013 se estima en 95 días el tiempo medio de resolución y que se resolverán el 100% de los expedientes; es decir, todos los expedientes iniciados en 2012 y que, por razones de plazo no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y todos los iniciados en el año 2013, cuyos plazos permitan su tramitación.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de junio del ejercicio 2012, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 9.664 beneficiarios (97,78%) y por hombres las referidas a 219 (2,22%) beneficiarios.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 462N: Investigación y estudios estadísticos y económicos.

CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa consiste en realizar un trabajo de investigación permanente y sistemático sobre el perfeccionamiento de las instituciones fiscales y las materias que

influyen en la actividad financiera del sector público y su adecuación constante a las exigencias de la política económica y social

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

1º Objetivo

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

2º Objetivo

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

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones más importantes que, en relación con los mencionados objetivos, se propone llevar a cabo en el año 2013 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

Actuación 1ª

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

- Políticas activas de Mercado de Trabajo (Empleo, formación y promoción profesional).
- Políticas de promoción del reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres y de la conciliación de la vida familiar y profesional de todas las personas.
- Políticas de Servicios Públicos y prestaciones para educación infantil y cuidado de personas dependientes.
- Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social.
- Impacto de género de las reformas fiscales y de los sistemas de protección social.
- Instrumentos y métodos: evaluación del impacto de género de las políticas públicas:

- * Elementos determinantes del impacto de género: la transversalidad (mainstreaming).
- * Presupuestos públicos con perspectiva de género
- * Evaluación de programas y producción de estadísticas adecuadas para medir el impacto de género.

Otros proyectos de investigación que afectan al Género:

- Impacto de Género de los sistemas de protección social en Latinoamérica. El caso de las Transferencias Monetarias Condicionadas.
- Equidad de género y eficiencia económica.
- Impactos de género de los sistemas de impuestos y prestaciones en Europa y América Latina. El caso del IRPF (España) y del programa de Transferencias Monetarias Condicionadas Bolsa Familia (Brasil).

Actuación 2ª

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

Actuación 3ª

Ponencias en congresos y conferencias.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Indicadores

- 1.- Nº de proyectos de investigación que incidan en las Líneas de Investigación en materia de Igualdad de Género:

Año 2012	Año 2013
0	2

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

Año 2012	Año 2013
3	4

3.- N° de ponencias y conferencias impartidas

Año 2012	Año 2013
8	8

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 467G: Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información.
CENTRO GESTOR: Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2013 son las siguientes:

- 1.- Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: MEDUSA y PKI- APE.
- 2.- Encomienda de gestión CERES – APE para la prestación de servicios de firma electrónica y otros servicios técnicos y de seguridad.
- 3.- Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones.

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

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

Así, la situación, según la **Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2011** del INE, el uso de productos TIC por las personas era el siguiente:

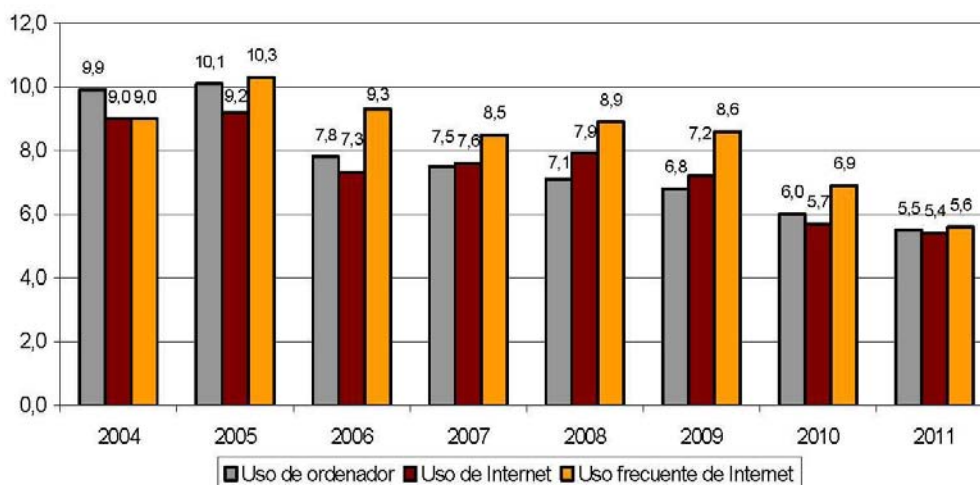
	Personas que han utilizado alguna vez el ordenador	Personas que han utilizado alguna vez Internet
Hombres	76,6 %	73,3 %
Mujeres	71,8 %	68,4 %
Total Personas	74,2 %	70,8 %

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

La brecha digital de género (es decir, la diferencia de puntos entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC) disminuye desde 2004 en los principales indicadores analizados (uso de ordenador y de Internet y uso frecuente del mismo).

La brecha digital del género (diferencia entre porcentajes de hombres y Mujeres)

Años 2004-2011



En cuanto a la disposición de DNI electrónico, el 29,6% de los españoles entre 16 y 74 años manifiesta disponer de DNI electrónico (DNLe). Su distribución por sexo es prácticamente paritaria (el porcentaje de varones supera al de mujeres en 1,8 puntos).

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

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

Año 2011	Año 2012	Año 2013
625	585	355

- Nº de altas, bajas y modificaciones en PAMEH¹, para medir, de manera indirecta, las actuaciones en materia de administración electrónica por razón de sexo (cuantos más procedimientos haya, mayor utilización habrá por las mujeres):

Año 2011	Año 2012	Año 2013
18.756	26.323	18.483

^{1 1} PAMEH (Procedimientos Administrativos de Hacienda y Administraciones Públicas) es una aplicación que da servicio informativo a todas las páginas Web del Ministerio, así como a las del 060.

Previsión de resultados

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

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, formación) son más accesibles desde otros Ministerios, como se recoge en el “Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información 2010-2011”, aprobado por el Consejo de Ministros, a propuesta de los entonces Ministerios de Igualdad, Educación e Industria, Turismo y Comercio. 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Actualmente, no se realiza medición o análisis alguno, por parte del centro gestor, del grado de uso de la Red 060 diferenciado por sexo, ya que se trata de un servicio público en el que se da información a todos los ciudadanos sin requerir identificación previa en ninguno de los canales (Web, teléfono, oficinas).

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

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

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

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

Si bien el porcentaje de hombres y mujeres que han utilizado alguna vez el ordenador y el de personas que han utilizado alguna vez Internet es superior (véase el programa 467G de la Subsecretaría de Hacienda y Administraciones Públicas), en relación con el porcentaje tanto de hombres como de mujeres de 16 a 74 años que utiliza realmente Internet en la UE-27 (72% en varones y 66% en mujeres) se aprecia que es superior a los porcentajes de España (69% en varones y 64% en mujeres), si bien la brecha de género en España se ha reducido de manera muy notable en los últimos tres años.

Por tanto, a la vista de estos datos, se puede concluir que existen diferencias significativas en lo que se refiere al uso de las nuevas tecnologías en función del sexo de los usuarios, pero que la brecha se está acortando a lo largo del tiempo, por lo que se podría estimar que el grado de uso de los servicios de la Red 060 en lo referente al género de la población también irá disminuyendo.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 921N: Dirección y organización de la Administración Pública

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Con todo, el principal instrumento para lograr este objetivo será la aplicación de las medidas y acciones correctoras contempladas en el I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

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

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

El principal objetivo de este programa, en sus aspectos relacionados con la visión de género en el empleo público, es mantener y avanzar en el logro de unas Administraciones Públicas más igualitarias. Se debe avanzar en aquellos sectores de empleados o directivos públicos donde se mantienen menores cotas de paridad.

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

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

acceso, permite también detectar sectores donde el grado de paridad en el acceso sea menor.

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

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

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

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

El I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 28 de enero de 2011, pone de manifiesto las siguientes consideraciones:

- El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra grandes desequilibrios de mayor o menor presencia de mujeres u hombres, dado que los procesos selectivos están regidos por los principios de mérito y capacidad, junto al principio de igualdad, si bien existen diferencias estructurales en la composición de determinados Cuerpos o Escalas de funcionarios, que justifican adoptar alguna medida correctora al respecto.
- En cuanto a la carrera profesional, se pone de manifiesto un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe un mayor nivel de discrecionalidad en el nombramiento (por ejemplo, el procedimiento de libre designación y el nombramiento de personal eventual), especialmente en los Subgrupos superiores. Igualmente, en la promoción interna se aprecia una mayor dificultad de acceso de las mujeres en aquellos procesos selectivos que requieren una mayor exigencia y dedicación en su desarrollo profesional. No obstante, estas diferencias se justifican por razones socioculturales e históricas que han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la composición de la Administración General del Estado.
- En lo que respecta a la formación, se aprecia una participación equilibrada de mujeres y hombres en el número de beneficiarios de las acciones formativas de contenido general, no así en aquellas materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la violencia de género, en las que la participación femenina es superior.

- Respecto al disfrute de los permisos y licencias por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se aprecia cada vez una mayor participación de los hombres, lo que pone de manifiesto un positivo aumento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Finalmente, en cuanto a las estructuras organizativas, se señala la conveniencia de reforzar las Unidades de Igualdad como instrumento que permite la aplicación de la transversalidad de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cada Departamento Ministerial.

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

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

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- La formación y perfeccionamiento de los 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 Política Territorial y Administración Pública
- La participación en la definición de los perfiles directivos generales, en el diseño de bases de datos del personal directivo en la Administración General del Estado, y en general, en el asesoramiento técnico y gestiones de consultoría para el desarrollo de las políticas directivas de las Administraciones Públicas.

- La participación en los órganos encargados de la planificación y control del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, así como en la gestión y ejecución del programa en la Administración General del Estado.
- La cooperación técnica internacional, en las materias relacionadas con la selección y formación de personal y en el estudio e investigación en aspectos propios de la Administración Pública.
- La realización de los trabajos de edición de publicaciones, biblioteca y documentación propios del Instituto.
- La realización de estudios y análisis multidisciplinares sobre las instituciones del Estado y de las Administraciones Públicas.
- La investigación, estudio, información y difusión sobre materias relacionadas con los fines institucionales de la Administración Local.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

De conformidad con lo previsto en el apartado 1.2 del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público se señalará la existencia, en el correspondiente cuerpo o escala, de infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Asimismo, se incorporarán, en las respectivas bases de las convocatorias, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En este sentido, en los diversos procesos se establece 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”.

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

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

Medidas adoptadas en materia de formación.

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

En relación con el último aspecto, no se ha considerado necesario adoptar medidas extraordinarias. Como puede observarse en la tabla adjunta, respecto a los beneficiarios por género de las acciones formativas de 2011, existe una clara tendencia a una mayor participación de mujeres, excepto en el ámbito estrictamente técnico, donde los beneficiarios masculinos superan en participación.

ÁREAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Formación para directivos y predirectivos	43'69%	56'31%
Materias generales transversales	33%	67%
Formación impartida en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno	33,3%	66,7%

ÁREAS DE FORMACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Formación en administración electrónica	57,61%	42,39%
Formación en seguridad de las tecnología de la información y las comunicaciones con el CNI	67,30%	32,70%
Formación en idiomas	35,19%	64,81%

En 2011 se iniciaron los trabajos para desarrollar el I Plan de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en la oferta formativa de 2012.

De esta forma, tal y como establece el apartado 6.2 del Plan, en los programas de los cursos selectivos de 2012 se ha incluido un módulo on line, de 10 horas de duración, sobre igualdad entre mujeres y hombres, y también formación en materia de lucha contra la violencia de género. A continuación, se enumeran los cursos selectivos y el número de participantes:

- Curso Selectivo del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, promoción interna, 51 alumnos.
- Curso Selectivo del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, turno libre, 39 alumnos.
- Curso Selectivo del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, turno libre y promoción interna, 39 alumnos.
- Curso Selectivo del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado, 30 alumnos.
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado, 32 alumnos.

En relación con el apartado 6.4, el INAP ha seguido fomentando la formación en esta materia, así como la sensibilización de los alumnos desde una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.

- En la formación para personal directivo y predirectivo, como se señala en este punto del plan, se ha incluido una Jornada sobre instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública, con 7 horas de duración, dirigida a 40 participantes.
- En la formación del resto del personal de la Administración General del Estado (incluyendo Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno) está previsto para 2012 impartir 147 horas en la materia con un alcance de 375 alumnos aproximadamente, en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Fundación Mujeres.

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.

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 52,66 %, 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.

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

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

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

Así, la Comisión Permanente de Selección ha tenido una composición paritaria. En el mismo sentido, en las Comisiones Delegadas de la Comisión Permanente de Selección, se busca el equilibrio de representación entre hombres y mujeres.

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.

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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA: 921P Administración Periférica del Estado

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Las actividades incluidas en este programa se iniciaron como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, que previó la integración de los servicios territoriales del Estado en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.3	Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	Art.14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos
	Art.15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
R.D 1418/2006	Art.6	Objetivos y competencias de la AEVAL
	Art.22	Plan de acción anual
	Art.23	Plan de Trabajo
Acuerdo CM 4/3/2011		Programas y políticas que serán objeto de evaluación por la AEVAL 2011-2012

El citado Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2011, fue publicado en el BOE de 1 de abril de 2011, por Orden TAP/700/2011, de 17 de marzo.

Identificación de realizaciones previstas

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

El plan de trabajo de la AEVAL actualmente vigente incluye, entre otras, la realización de evaluaciones sobre los siguientes programas y políticas públicas con un previsible impacto en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Evaluación de las líneas ICO-PYME (2ª fase): se evaluarán las líneas de financiación dirigidas a trabajadores autónomos y pequeñas y medianas empresas desarrolladas por el Instituto de Crédito Oficial, en concreto sobre el diseño, implementación y resultados de las nuevas Líneas ICO y medidas adicionales desarrolladas en los años 2009 y 2010. Esta evaluación permitirá verificar el impacto que estas líneas han tenido en el acceso de las mujeres al mercado laboral, fomentando el emprendimiento de este colectivo, y la mejora de la situación profesional - laboral de las mismas. De dicha evaluación se podrá determinar en qué medida o porcentaje han sido las mujeres, tradicionalmente en situación desventajosa respecto a los hombres en este contexto, beneficiarias de estas líneas de financiación para el fomento empresarial y para paliar los efectos de la crisis.
- Evaluación de los Programas de Selección y Formación de la Escuela de Administración Regional de Castilla – La Mancha: Dicha evaluación se realizará en el marco de un convenio de colaboración suscrito entre la AEVAL y la citada Comunidad Autónoma, y se centrará en el diseño e implementación de dichos programas, en la adecuación de la estructura organizativa de la Escuela a los objetivos establecidos e impactos de ambos programas en el empleo público de la administración regional. Del resultado de esta evaluación se podrán obtener datos desglosados entre mujeres y hombres, relativos a las solicitudes y asistencias de personas de uno u otro sexo a los cursos de formación para empleados públicos, así como en relación a los procesos selectivos para el acceso al empleo público en la administración regional.

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

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

En el presente ejercicio las metas de la Agencia están en un proceso de redefinición (adaptación al anteproyecto de Ley de la Transparencia). Hasta la fecha no se ha publicado la Orden del Acuerdo del Consejo de Ministros, por la que se aprueban los programas y políticas públicas, que serán objeto de evaluación por la Agencia. Así mismo está pendiente la Constitución del Consejo Rector, por lo que no se ha aprobado el Plan de Acción, ni el Plan de Trabajo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

Previsión de resultados

Cabe la posibilidad de que, una vez realizadas las evaluaciones de 2011 y las que se están desarrollando a lo largo de 2012 pueda detectarse o ponerse de manifiesto algunas situaciones discriminatorias que sea preciso reparar. De producirse, tratarán de introducirse las medidas correctoras que se estimen pertinentes y que rectifiquen tal situación desigual o discriminatoria.

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

De conformidad con lo expresado para la identificación de realizaciones previstas para el ejercicio de 2013, la concreción y previsión de resultados se concretará en cuanto queden definidas las actuaciones para el ejercicio de 2013.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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

CENTRO GESTOR: Subsecretaría, Secretaría General Técnica, Inspección General y Gabinetes de las Secretarías de Estado.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

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

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

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

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

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

Como complemento y en desarrollo de lo anterior, para el año 2013 se plantean los siguientes objetivos.

Objetivo 1

Profundizar en el conocimiento y divulgación de la cultura de igualdad.

Objetivo 2

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

Identificación de realizaciones previstas

Se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde el programa 923 M:

- Aplicación y desarrollo de las previsiones recogidas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado recientemente. (Inspección General).
- Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en el ámbito ministerial, que implica la remisión anual a la Dirección General de la Función Pública de un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración, etc. (Inspección General).
- Buzón de sugerencias en materia de igualdad (Inspección General).
- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que formen parte de las memorias del análisis de impacto normativo que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales (SGT).
- Elaboración de estadísticas y estudios: adecuación de las estadísticas y estudios en materia de personal para incorporar información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, destacando el Boletín Estadístico de Recursos Humanos (Subdirección General de Recursos Humanos).
- Información y documentación: Desde la Unidad de Gestión de Contenidos en la Red, en cumplimiento de lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se llevan a cabo las siguientes actuaciones en los entornos de comunicación Web en relación con el impacto de género (SGT):
 - a) En el Portal de Ministerio (www.minhap.es), se publica y mantiene actualizado un canal con toda la información relativa a las actuaciones adoptadas en el ámbito del Departamento en materia de igualdad, así como los enlaces a otros sitios de interés relacionados con esta cuestión.
 - b) El lenguaje de las páginas Web (Intranet, Portal y Sede Central) no tiene implicaciones sexistas y va enfocado a un público universal.
 - c) El acceso y uso de los servicios prestados a través de la Intranet, del Portal y de la Sede Central del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se realiza plenamente sin hacer distinción de sexos.

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

- Contratación: Se certifica que no existen desigualdades entre hombres y mujeres en cada expediente de contratación realizado por la Junta de Contratación.
- Actuaciones en materia de personal (Subdirección General de Recursos Humanos):
 - a) Pruebas selectivas:

En las convocatorias de oposiciones se incluye el informe sobre el impacto de género.

La composición de los órganos de selección se formula respetando el principio de paridad entre hombres y mujeres.

En los programas de las convocatorias de oposiciones convocadas se incluyen temas sobre igualdad.

b) Concursos de traslados:

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

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

Aplicación de todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado.

Elaboración de informes trimestrales sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia y remisión a la Dirección General de la Función Pública.

Diseño y aplicación de medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores, y gestión de la Escuelas Infantiles adscritas al Departamento).

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

- Actuaciones Diálogo social: dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento.

En concreto, para 2013 se proyecta continuar con las siguientes actuaciones:

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

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad, no se ha desarrollado todavía el diálogo social en materia de igualdad y se constata un cierto desconocimiento por parte de los empleados del Ministerio sobre la cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

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

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

En el año 2013 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas.

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

En el año 2013 se prevé una reunión de dicha Comisión.

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

Previsión de resultados

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

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 923N: Formación del personal de Economía y Hacienda.
CENTRO GESTOR: Instituto de Estudios Fiscales.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

Objetivo 1:

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

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

Objetivo 2:

Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas

Objetivo 3:

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

Identificación de realizaciones previstas

Para el año 2013 están previstas las siguientes actuaciones:

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

C) Análisis de Impacto de 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:

1.- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas:

60% en el año 2012 y 60% en el año 2013.

2.- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria:

100% en el año 2012 y 100% en el año 2013.

3.- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso:

100% en el año 2012 y 100% en el año 2013.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 931N: Política Presupuestaria.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Para 2013 están previstas las siguientes actuaciones con relevancia para la igualdad de género:

.-Programación estratégica y presupuestación del sector público:

Actuación 1ª: El objetivo de este programa presupuestario, desde la perspectiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, consiste en integrar dicho principio en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma.

Los presupuestos públicos son la principal herramienta político-económica de un Gobierno, ya que en la actuación pública lo que no está dotado presupuestariamente “no existe”. Por ello, se considera que la mejor forma de introducir el concepto de “transversalidad” en la actuación pública es implicando a todos los sectores (departamentos ministeriales) y a personas que, habitualmente, no trabajan con perspectiva de género.

La elaboración de los Presupuestos Generales del Estado 2013, se realiza de acuerdo con la Orden HAP/1294/2012, de 14 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2013. Dicha Orden establece en el artículo 4, apartado 2 las funciones de las Comisiones de Análisis de Programas, entre las que se encuentra “d) *el análisis del impacto de los programas de gasto en igualdad de género*”

Por su parte, el artículo 6, apartado 4, punto 1 de dicha Orden establece que “*las bases de datos presupuestarias ofrecerán información complementaria respecto a la presupuestación inicial de los planes o actuaciones que se relacionan en el anexo VI de esta Orden. La Dirección General de Presupuestos podrá concretar planes o actuaciones adicionales, a iniciativa propia o a propuesta de los departamentos ministeriales.*”

El Anexo VI de la Orden “Planes de actuación 2013” incluye, con el código 00010, el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Dicha Orden regula, además, en su artículo 7- “*Documentación y plazos para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado*”- apartado 8 la elaboración del “Informe de impacto de género”, señalando que “*los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto. Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe de Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado*”.

.-Financiación comunitaria de la política regional:

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

En los últimos meses, la Red ha trabajado intensamente en la elaboración de herramientas para facilitar la integración de la perspectiva de género en determinados ámbitos:

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

Por parte de la Dirección General se han establecido indicadores de género en todos los documentos de programación.

En la Evaluación Estratégica Temática de I+D+i (EETIDI) iniciada en 2011 y actualmente en fase de finalización se ha procurado integrar la perspectiva de género en los diferentes análisis realizados, siguiendo las recomendaciones de la EETIO así como de la Guía práctica para la introducción de la perspectiva de género en la EETIDI, elaborada por el Instituto de la Mujer en el ámbito de los trabajos realizados en la Red de Políticas de Igualdad.

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

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

En aras a seguir avanzando en la implementación del principio de igualdad en todas las políticas de la Unión Europea, el grupo ha realizado una serie de análisis en los ámbitos siguientes: enfoque estratégico de la Política de Cohesión 2014-2020, contenido de los programas operativos, el futuro del seguimiento y evaluación y la comunicación en el próximo periodo de programación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Área de presupuestación

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado comenzó a realizarse en el año 2008 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.

Asimismo es de destacar dentro de los Planes de Actuación de seguimiento especial establecidos en la HAP/1294/2012, de 14 de junio, el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en el que participan casi todos los Departamentos Ministeriales.

Se ha considerado oportuno establecer el siguiente Indicador:

- Nº de memorias de Impacto de Género revisadas:

Informe	Memorias revisadas
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123

Área de Fondos comunitarios

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

- Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (%).
- Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles).
- Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%).
- Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e Instituciones privadas sin fin de lucro (IPSFL) (Mujeres) respecto a total de ocupadas (%).
- Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total).
- Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).

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

INDICADOR	VALOR INICIAL		VALOR ACTUAL		OBJETIVO 2010	DESVIACIÓN (valor actual - valor inicial)	DESVIACIÓN (objetivo 2010 - valor actual)	OBJETIVO 2013
Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (mujeres) (%)	0,87	(2005)	1,09	(2010)	1,60	0,22	0,51	2,31
Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles)	26,50	(2004)	28,73	(2010)	30,00	2,23	1,27	32
Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%)	44,20	(2006)	66,50	(2011)	75,00	22,30	8,50	80
Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e ISFL (mujeres) respecto a total de ocupadas (%)	0,28	(2004)	0,35	(2010)	0,52	0,07	0,17	0,77
Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total)	3,45	(2006)	10,13 (1)	(2011)	-	6,68	-	-
Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).	38,24	(2005)	40,51	(2009)	-	2,27	-	-

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

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

Previsión de resultados

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

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

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

- La creciente implementación de medidas de carácter transversal: los organismos intermedios y gestores de Fondos han dejado de asociar la introducción de la perspectiva

de género con la realización de acciones de discriminación positiva, para empezar a pensar y actuar bajo un enfoque de género.

- La convicción generalizada de que es posible introducir la igualdad de oportunidades en los ámbitos de intervención del FEDER y el Fondo de Cohesión.
- Los organismos de igualdad están cada vez más presentes en las distintas fases de aplicación de los Fondos.
- La Igualdad de oportunidades toma peso en todas las fases de implementación de los fondos, esto es, en la programación, gestión, seguimiento y evaluación.
- La Igualdad de oportunidades se halla totalmente integrada desde el punto de vista formal: todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de dicha igualdad.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 9310: Política Tributaria.

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

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2013 son las siguientes:

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

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

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

Según los datos estadísticos del IRPF publicados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2010, el número total de declaraciones fue de 26 millones, aproximadamente.

De esas, alrededor de 11,08 millones (el 57,5 por ciento) correspondieron a hombres y el resto, 8,18 millones (el 42,5 por ciento), a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las Individuales y las "Conjuntas monoparentales", el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las "Conjuntas casados", se ha optado por clasificarles según el sexo del perceptor principal de renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa el sexo del perceptor de mayor renta.

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

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: TOTAL EJERCICIO 2010			
(*)	Total	Varones	Mujeres
Número de declaraciones	19.257.120	11.076.953	8.180.167
Número total de hijos	11.699.765	6.761.871	4.937.894
Número de declaraciones con hijos	7.404.427	4.211.936	3.192.491
Número medio de hijos	1,58	1,61	1,55
Rendimiento medio del trabajo	19.265	21.708	15.920
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.152	1.186	1.107
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.971	4.669	5.315
Rendimiento medio de actividades económicas	8.137	8.801	6.829
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	19.363	21.813	16.003
Media del mínimo personal (1)	5.457	5.492	5.410
Media del mínimo por descendiente	2.510	2.693	2.268
Media de los mínimos personal y familiar	6.839	6.981	6.647
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	293	332	240
Deducción media por vivienda habitual	732	736	727
Aportación media a planes de pensiones	1.379	1.495	1.201

Notas

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

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA CASADO EJERCICIO 2010			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	3.760.933	3.305.872	455.061
Número total de hijos	3.202.884	2.750.035	452.849
Número de declaraciones con hijos	1.880.837	1.611.337	269.500
Número medio de hijos	1,70	1,71	1,68
Rendimiento medio del trabajo	20.732	21.541	14.016
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.109	1.130	954
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.908	3.797	4.606
Rendimiento medio de actividades económicas	6.635	7.786	2.633
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.698	21.705	13.339
Media del mínimo personal (1)	5.821	5.871	5.459
Media del mínimo por descendiente	3.931	3.929	3.942
Media de los mínimos personal y familiar	8.801	8.738	9.252
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	285	296	206
Deducción media por vivienda habitual	805	795	884
Aportación media a planes de pensiones	1.476	1.532	1.057

Notas

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

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA MONOPARENTAL EJERCICIO 2010			
(*)	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	715.111	233.416	481.695
Número total de hijos	1.016.762	323.200	693.562
Número de declaraciones con hijos	715.111	233.416	481.695
Número medio de hijos	1,42	1,38	1,44
Rendimiento medio del trabajo	16.965	18.618	16.152
Rendimiento medio del capital mobiliario	469	447	479
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.367	5.109	4.136
Rendimiento medio de actividades económicas	9.162	10.132	8.645
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	16.986	18.596	16.191
Media del mínimo personal (1)	5.170	5.168	5.171
Media del mínimo por descendiente	2.674	2.310	2.850
Media de los mínimos personal y familiar	8.166	7.736	8.374
Media de la reducción por circunstancias. laborales, personales y familiares	175	181	171
Deducción media por vivienda habitual	726	687	750
Aportación media a planes de pensiones	901	972	868

Notas

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

(1) El mínimo personal del declarante

SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: INDIVIDUAL EJERCICIO 2010			
(*)	Total	Varones	Mujeres
Número de declaraciones	14.781.076	7.537.665	7.243.411
Número total de hijos	7.480.119	3.688.636	3.791.483
Número de declaraciones con hijos	4.808.479	2.367.183	2.441.296
Número medio de hijos	1,56	1,56	1,55
Rendimiento medio del trabajo	19.007	21.884	16.011
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.192	1.230	1.153
Bienes inmuebles no afectos a actividades. económicas	5.217	5.020	5.388
Rendimiento medio de actividades económicas	8.883	9.441	7.990
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	19.130	21.963	16.152
Media del mínimo personal (1)	5.379	5.336	5.423
Media del mínimo por descendiente	1.929	1.889	1.968
Media de los mínimos personal y familiar	6.276	6.187	6.368
Media de la reducción por circunstancias. laborales, personales y familiares	300	352	246
Deducción media por vivienda habitual	719	720	719
Aportación media a planes de pensiones	1.376	1.493	1.232

Notas

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

(1) El mínimo personal del declarante

El Impuesto sobre Sociedades se aplica a las personas jurídicas y, en consecuencia, no suele contener un sesgo explícito de género. Ahora bien, dado que la introducción de

modificaciones en este impuesto puede inducir cambios en las inversiones en determinados sectores, de inclinarse esas preferencias hacia sectores que emplean de manera predominante a uno de ambos géneros, podrían producirse sesgos implícitos de género.

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

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

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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
- 133B** Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos

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 las actuaciones se dirigen a fijar las directrices generales de la política del Departamento y a la programación, coordinación y control de las actividades de apoyo y servicios comunes que hagan posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas.

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

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

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

- Coordinación de las relaciones de los diferentes órganos directivos del Departamento con las Administraciones autonómicas.
- Consecución de la máxima racionalización en la distribución territorial y funcional de los recursos económicos.
- Asesoramiento técnico y asistencia en materias específicas a los centros directivos del Departamento.
- La modernización del sistema de información y atención al ciudadano, así como la mejora del régimen de ayudas a las víctimas de atentados terroristas, 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.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

B) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se dispone, por el momento, de indicadores que permitan identificar la existencia de desigualdades de género.

Previsión de resultados

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

C) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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 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 y promover las condiciones para que, mejorando su formación y capacitación, adquiriera una mayor participación.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones previstas para 2013 consisten en profundizar su capacitación a través de cursos de especialización y formación tanto para los nuevos alumnos como para los funcionarios adscritos a las unidades policiales.

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, en mayo de 2012, el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 11,88 %, según se expone en el siguiente cuadro:

Categorías	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Comisario Principal	132	132	0	0,0
Comisario	359	348	11	3,06
Facultativos	126	101	25	19,84
Inspectores Jefe	2.644	2.527	117	4,43
Inspector	3.812	3.254	558	14,64
Técnicos	108	71	37	34,26
Subinspectores	5.185	4.744	441	8,51
Oficiales de Policía	7.101	6.253	848	11,94
Policías	50.569	44.288	6.281	12,42
Total	70.036	61.718	8.318	11,88

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:

Categorías	Total efectivos	Hombres	Mujeres	% de mujeres
D.G.P	24	22	2	8,33
Dirección Adjunta Operativa	3.681	3.311	370	10,05
Gabinete técnico	71	49	22	30,99
Sub. Gnral. RRHH	24	20	4	16,67
Sub. Gnral de Logística	10	9	1	10,00
División de personal	338	257	81	23,96
División Formación y Perfecc.	533	446	87	16,32
División Económica y Técnica	1.355	1.223	132	9,74
Unidad documentac. españoles	72	58	14	19,44
C.G. Seguridad Ciudadana	2.569	2.259	310	12,07
C.G. Extranjería y Fronteras	745	624	121	16,24
C.G. Policía judicial	1.183	943	240	20,29
C.G. Información	881	744	137	15,55
C.G. Policía Científica	310	209	101	32,58
Total	11.796	10.174	1.622	13,75

La Comisaría General de Policía Científica, con un porcentaje del 32,58% en la ocupación de puestos de trabajo por mujeres, destaca muy por encima del resto, mientras que la División Económica y Técnica es la de menor ocupación, con un 9,74%.

Hasta mayo de 2012, el número de alumnos/as que había ingresado en la Escuela de Formación de Ávila mediante las Ofertas de Empleo Público, fue **503**, del cual **122** eran mujeres y **381** hombres, el **24,25%** y **75,75%** respectivamente.:

El número de alumnos/as en la Escuela de Formación de Ávila ha bajado de forma considerable, motivado por la reducción de las Ofertas de Empleo Público.

Indicadores de valoración del impacto de género

- Porcentaje de participación de mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía.
- Porcentaje de mujeres en las Comisarías Generales, Divisiones y otros Órganos representativos.
- Porcentaje de mujeres en las unidades policiales especializadas en la prevención y persecución de la violencia de género.
- Porcentaje de ingreso de mujeres en la Escuela de Formación de Ávila.

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

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 de 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 de actualización de conocimiento para el personal actualmente destinado en dichos equipos, así como la utilización de la plataforma de teleformación del Cuerpo.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

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

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

En el curso de capacitación, la norma cuarta extiende la protección de la maternidad al permitir cursar a distancia parte del curso si el embarazo, parto o postparto obliga a la ausencia temporal. Si la situación se prolonga y es necesaria la baja en el curso, se reserva

la plaza, y se respetan los módulos ya superados, siendo su ordenación con los componentes del curso inicial.

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

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

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

Identificación de realizaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2013 se encuentran las siguientes:

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

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que, mientras que en 2010 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 18,76%, en el año 2011 ha llegado al 19,02%. Y la previsión para 2012 es que sea de un 19,25%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, viene oscilando entre el 10,50% y el 12,00% y se espera un aumento progresivo en los próximos años hasta alcanzar un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.

Objetivos

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

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

Indicadores

- Nivel académico alcanzado por el alumnado en la materia en cada acción formativa.
- Porcentaje de solicitudes de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, en relación con el número de aspirantes.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, en relación con el número de alumnos.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala superior, en relación con el número de alumnos.

Previsión de resultados

- Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.
- Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.
- Alcanzar los siguientes valores/indicadores:
 - o Instancias de solicitud de ingresos femeninos a la escala cabos y guardias/nº alumnos: 19,25%.
 - o Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 12,50%.
 - o Mujeres escala superior/número de alumnas: 10,50%.

D) Valoración de Impacto de Género

La valoración del impacto de género es positiva, pues se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que contribuirá a los objetivos de las políticas en esta materia.

<p>PROGRAMA 131P: Derecho de Asilo y Apátridas</p>

<p>CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Interior</p>

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LEY 12/2009, DEL DERECHO DE ASILO Y DE LA PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	Art. 7.1.e)	Protección a las personas que huyen de sus países de origen debido a fundados temores a sufrir persecución por motivos de género.
PEIO 2008-2011	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social.
	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En este ámbito, la situación actual es la siguiente:

1. Solicitantes de protección internacional

AÑO 2011	SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
MUJERES	908
HOMBRES	2.514
TOTAL	3.422

2. Beneficiarios de protección internacional

AÑO 2011	ASILO	PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	TOTAL
MUJERES	194	289	483
HOMBRES	143	341	484
TOTAL	337	630	967

Previsión de resultados

Si bien sólo un pequeño porcentaje de las mujeres a las que se ha concedido protección internacional lo ha sido por motivos de género (a menudo concurren más de un motivo), el objetivo es el de proporcionar protección a las mujeres por cualquiera de los motivos previstos en la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y en la legislación de asilo, incluidos los de género, siempre que se reúnan los requisitos previstos en ella. En 2011, de los 194 estatutos concedidos a mujeres, 11 lo fueron por persecución por razón de género.

Destacar, también, el esfuerzo que se está haciendo desde la Oficina de Asilo y Refugio para recoger y difundir los datos estadísticos desagregados por sexos de las solicitudes de protección internacional presentadas, así como de las resoluciones adoptadas. Igualmente, se está trabajando para poder ofrecer datos estadísticos referidos, más concretamente, a persecución por motivos de género

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 132A: Seguridad Ciudadana
CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Seguridad

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

Identificación de realizaciones previstas

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

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

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

El sistema desarrollado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Aglutinar bajo un único sistema a todas las instituciones que, en España, intervienen en la protección y seguridad de las víctimas de violencia de género (Fuerzas policiales, Juzgados, Fiscalía e Instituciones Penitenciarias, Servicios médicos y asistenciales).

- Integrar en una sola base de datos toda la información sobre las circunstancias que rodean a las víctimas, de tal forma que se pueda explotar y distribuir adecuadamente.
- Realizar “valoración del riesgo”, para predecir el nivel de riesgo de la víctima a sufrir una nueva agresión, adoptando las medidas de protección necesarias.
- Implantar un “Subsistema de Notificaciones Automatizadas”, que permita la reacción de las diferentes partes implicadas (incluida la víctima), de forma rápida y eficaz, para evitar agresiones.

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

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

El personal que puede tener acceso a dicho Sistema se normalizó mediante la Orden INT/1202/2011, de 4 de mayo, en la que se regulan los ficheros de datos de carácter personal del Ministerio del Interior.

C) Análisis de Impacto de Género

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

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

En el Sistema VdG coparticipan:

- El Ministerio del Interior: la Dirección General de la Policía, la Dirección General de la Guardia Civil y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno contra la violencia de género y Unidades de Coordinación y Violencia sobre la Mujer.
- El Ministerio de Justicia: Fiscalías.
- El Consejo General del Poder Judicial: Juzgados.
- Comunidades Autónomas: Policías Autonómicas (Policía Foral de Navarra, integración total, y Mossos, integración parcial) e Instituciones Penitenciarias de Cataluña.
- Ayuntamientos: Policías locales.

A 31 de mayo de 2012, están integrados en el Sistema VdG, 133 Cuerpos de Policía Local y dadas de alta en el mismo, 34.644 personas usuarias, con la siguiente distribución:

SISTEMA DE USUARIOS HABILITADOS (Vdg)		
Guardia Civil y Policía Nacional	16.273	11.336
IIPP e IIP de Cataluña	1.234	71
Fiscalías y Juzgados	2.061	1.624
Unidades Coordinación y Violencia sobre la Mujer (Igualdad)	102	
Mossos d'Esquadra y Policía Foral	589	92
Policías Locales	1.262	
34.644 personas usuarias formadas y habilitadas para interactuar		

A fecha 31 de mayo de 2012, el Sistema VdG gestiona y hace el seguimiento de 79.552 víctimas de violencia de género.

Sistema VdG	
DISTRIBUCIÓN DE VICTIMAS POR PAÍS DE ORIGEN	
(79.552 mujeres víctimas en situación de "caso activo" a 31/05/2012)	
ESPAÑÓLES	64,14%
UE	10,09%
AMERICA LATINA	18,78%
MAGREB	3,73%
EUROPA (NOUE)	1,64%
AFRICA SUBSAHARIANA	0,89%
RESTO	0,73%

Sistema VdG	
DISTRIBUCIÓN DE VICTIMAS POR PAÍS DE ORIGEN (II)	
(8.029 mujeres víctimas UE en situación de "caso activo" a 31/05/2012)	
RUMANIA	50,84%
REINO UNIDO	11,02%
BULGARIA	6,79%
ALEMANIA	5,77%
POLONIA	5,29%
FRANCIA	4,56%
PORTUGAL	4,55%
RESTO	11,18%

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

La valoración de riesgo se calcula a partir de la cumplimentación de unos formularios que permiten predecir el nivel de riesgo que tiene una víctima a sufrir una nueva agresión. Hay dos tipos de formularios:

- Valoración policial de riesgo (VPR), que se utiliza nada más conocer un hecho.
- Valoración policial de evaluación de riesgo (VPER), que se emplea cuando ya existe una orden de protección judicial.

Desde julio de 2007 hasta el 31 de mayo de 2012, se han realizado 973.936 valoraciones de riesgo (340.153 VPR y 633.783 VPER).

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

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

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

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

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

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 132A: Seguridad Ciudadana
CENTRO GESTOR: Dirección General de la Policía

A) Contenido y Finalidad del Programa.

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

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones previstas para 2013 son las siguientes:

- Diseño de métodos y procedimientos basados en la necesidad de dar una mayor respuesta a las víctimas de violencia de género.
- Profundizar con cursos de especialización dirigidos tanto al nuevo alumnado, como al funcionariado adscrito a las unidades policiales que investigan y tratan este tipo de delitos, en las materias de igualdad e impacto de género.
- Actuaciones tendentes a incrementar la incorporación de la mujer a todas las Unidades Policiales.
- Continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios/as policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979, año en el que se inició la incorporación de mujeres al Cuerpo Nacional de Policía, ésta 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, en mayo de 2012, el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de **11,88 %**, según se expone en el siguiente cuadro:

Categorías	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
C. Principal	132	132	0	0,00
Comisario	359	348	11	3,06
Facultativos	126	101	25	19,84
Inspectores Jefe	2.2644	2.527	117	4,43
Inspectores	3.812	3.254	558	14,64
Técnicos	108	71	37	34,26
Subinspectores	5.185	4.744	441	8,51
Oficiales de Policía	7.101	6.253	848	11,94
Policías	50.569	44.288	6.281	12,42
Total	70.036	61.718	8.318	11,88

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:

Categorías	Total efectivos	Hombres	Mujeres	% de mujeres
D.G.P	24	22	2	8,33
Dirección Adjunta Operativa	3.681	3.311	370	10,05
Gabinete técnico	71	49	22	30,99
Sub. Gnral. RRHH	24	20	4	16,67
Sub. Gnral de Logística	10	9	1	10,00
División de personal	338	257	81	23,96
División Formación y Perfecc.	533	446	87	16,32
División Económica y Técnica	1.355	1.223	132	9,74
Unidad documentac. españoles	72	58	14	19,44
C.G. Seguridad Ciudadana	2.569	2.259	310	12,07
C.G. Extranjería y Fronteras	745	624	121	16,24
C.G. Policía judicial	1.183	943	240	20,29
C.G. Información	881	744	137	15,55
C.G. Policía Científica	310	209	101	32,58
Total	11.796	10.174	1.622	13,75

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

Unidades SAF-GRUME-SAM (Junio 2012)				
Categorías	Total efectivos	Hombres	Mujeres	% de mujeres
Co. Principal Comisario				
Ins. Jefe	11	11	0,00	0,00
Inspector	116	65	51	43,97
Subinspectores	64	40	24	37,50
O. Policía	88	44	44	50,00
Policías	576	289	287	49,83
Total	855	449	406	47,49

Indicadores de valoración del impacto de género

- Porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía.
- Porcentaje de la mujer en las Comisarías Generales, Divisiones y otros Órganos representativos.
- Porcentaje de la mujer en las unidades policiales especializadas en la prevención y persecución de la violencia de género.

Previsión de resultados

Se prevé continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios/as policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 132A: Seguridad Ciudadana

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

Identificación de realizaciones previstas

En el momento actual se continúa en la línea señalada, tratando de materializar operativamente las acciones que se derivan de los planes diseñados. Además, hay que destacar que se está trabajando en el desarrollo e implantación de planes y actuaciones específicas en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAEs) 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's 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's 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's territoriales e imparte las directrices técnicas relacionadas con la formación de especialistas.

Previsión de resultados

A lo largo del 2013, 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.

A 31 de diciembre de 2011, la Red de Puntos de Atención Especializada, está compuesta por 273 PAE's en los que desarrollan sus funciones 611 Especialistas Mujer-Menor (EMUMES).

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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 personas detenidas, presas y penadas. Igualmente, tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para personas internas y liberadas.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 30ª	Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ámbito Penitenciario (Noviembre 2008).
PEIO 2008-2011	Eje 9 Objetivos 2 y 5	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Identificación de realizaciones previstas

En junio de 2012, se aprobó el **Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario**. El Programa pretende abordar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario, siguiendo un enfoque transversal, integral y multidisciplinar y tiene como objetivos generales los siguientes:

- Conocer las características de las mujeres que se encuentran en nuestros centros privadas de libertad y atender sus necesidades.
- Erradicar la violencia de género.
- Erradicar la discriminación de género en el ámbito penitenciario.
- La creación e implementación, en todo el territorio, de programas de tratamiento penitenciario para condenados por delitos de violencia de género y agresores en el ámbito familiar.

La ejecución de este Plan está diseñada en dos planos diferentes y complementarios de actuación:

a) A nivel de Servicios Centrales:

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias impulsa las acciones de mayor calado, aquellas que suponen modificaciones organizativas y estructurales de trascendencia, susceptibles por sí solas de provocar un cambio sustancial en las condiciones de la ejecución penitenciaria de las mujeres y en su calidad de vida y asistencial. Haciendo mención de aquellas cuestiones más destacadas:

- Renovación de los miembros de la Comisión Técnica (Observatorio) con profesionales de nuestra institución y profesionales extrapenitenciarios de todos los ámbitos: judicial, académico, redes sociales, etc., con el objetivo de contar con el conocimiento y la experiencia de los principales expertos en materias tan diversas como igualdad, familia, infancia, violencia de género, derecho, etc., para impulsar, examinar y evaluar el impacto del Plan. Esta comisión se reunirá con carácter anual para revisar los avances y dificultades en el desarrollo de este Plan.
- 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 desarrollo de programas de tratamiento penitenciario para mujeres víctimas de violencia de género.
- 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.
- Distribución a cada centro penitenciario de un modelo de medición objetivo (SINDISCRIP) que permitirá evaluar periódicamente las condiciones en que se desarrolla la ejecución penitenciaria de las mujeres respecto a los hombres y servirá de base a los equipos directivos para el diseño de actuaciones concretas.
- Generalización en todos los centros penitenciarios del programa de intervención de violencia de género para los condenados por delitos de violencia de género y agresores. Este programa persigue la eliminación de cualquier tipo de conducta violenta dirigida hacia la pareja o futura pareja, así como la modificación de todo tipo de actitudes y creencias de tipo sexista. Además, se facilitarán mecanismos de control telemático para cualquier mujer (principalmente víctima de violencia de género) que pueda beneficiarse de programas comunitarios y compaginar su formación e inserción laboral con sus responsabilidades familiares. Así mismo, se creará una Guía de recursos sociales comunitarios de apoyo a las mujeres y se promoverá su conocimiento y difusión.
- Elaboración y desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras y las correcciones disciplinarias, y mejore 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 con sus hijos menores privadas de libertad, 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.

b) A nivel de los Servicios Periféricos:

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados por los centros penitenciarios, donde se cuenta con la predisposición de los equipos directivos y profesionales que ponen a disposición una amplia oferta de actividades y, en particular, les corresponde:

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.
- Crear, bajo la responsabilidad de los equipos de tratamiento, un servicio de acogida y tutela con internas especialmente preparadas con el objeto 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 en el centro.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, normativa, etc., tendente, no solo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el "Programa de acciones para la Igualdad".

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados.

La implantación de este programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 133B: Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos

CENTRO GESTOR: Organismo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa se articula en torno a varios objetivos: la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación, orientación y acompañamiento para el empleo de los internos en los Centros Penitenciarios.

Una de las actividades incluidas en el Programa para la consecución de dichos objetivos en materia de igualdad es:

- La gestión de la Formación para la Inserción Laboral: En este momento se traduce en itinerarios completos de formación que comprenden acciones de formación profesional ocupacional, programas de orientación laboral y de acompañamiento para la inserción.
- La gestión del Trabajo Productivo en los Centros Penitenciarios, a cuyo efecto gestiona los talleres de los mismos, se realiza a través de tres procedimientos:
 - 1.- Producción de bienes que son comercializados en el mercado, por cuenta y riesgo del Organismo.
 - 2.- Colaboración con empresas externas para la gestión de los talleres.
 - 3.- Gestión de servicios penitenciarios: cocinas, economatos, panadería, actividades auxiliares, etc.

El **Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATFPE)**, adscrito al Ministerio del Interior a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, tiene encomendada la realización de una serie de cometidos destinados a poner a disposición de los internos e internas de los Centros Penitenciarios, los recursos necesarios para la mejora de su desarrollo personal y facilitar así su integración en la sociedad, una vez que hayan cumplido la condena que le ha sido impuesta.

Su configuración como organismo autónomo con una componente empresarial le convierte en un instrumento flexible y versátil al servicio del cumplimiento de los objetivos de la política penitenciaria en el área de actividad que tiene encomendada.

En concreto, las funciones que le encomienda el Real Decreto de creación son las siguientes:

- La organización del trabajo productivo penitenciario y su oportuna retribución.
- La instalación, ampliación, conservación y mejora de los talleres, granjas y explotaciones agrícolas penitenciarias, o locales e instalaciones necesarias para los fines del organismo, así como los servicios, obras y adquisiciones que se refieren a su explotación, producción o actividad.
- La realización de actividades industriales, comerciales o análogas.
- La formación, orientación y acompañamiento para el empleo.

- Promoción de relaciones con instituciones y organizaciones.

En la actualidad, el objetivo de reinserción que encomendó la Ley Orgánica General Penitenciaria, en el año 1979, a la política penitenciaria, sigue teniendo plena validez. Sin embargo, los instrumentos a aplicar para su consecución han de ser cambiantes y responder a las peculiaridades socioeconómicas del país en cada momento, ya que pretende reintegrar al entorno social y laboral a personas privadas de libertad durante un cierto tiempo. Teniendo en cuenta la edad media de los penados y la duración de las condenas, la mayoría son potenciales demandantes de trabajo.

Por ello, los últimos años han estado destinados, principalmente, a la transformación de la estructura organizativa del Organismo y de sus líneas sectoriales de actuación para adaptarla en mayor grado a su cometido, tanto desde el punto de vista de los cambios del entorno socioeconómico del país que afectan a estas líneas sectoriales, como de las necesidades de la demanda, de las grandes directrices de la política sectorial y de las propias exigencias de calidad y de control de los procesos que se demandan de una organización de este tipo.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 30ª	Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ámbito Penitenciario (Noviembre 2008).
PEIO 2008-2011	Eje 9	Objetivo 2. Liderar, por parte de los poderes públicos, las políticas, para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social
		Objetivo 5. Adecuar la respuesta y recursos de los Servicios Sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión

Identificación de realizaciones previstas

Con el fin de favorecer la participación de las mujeres que cumplen una pena privativa de libertad en las acciones de formación para el empleo, el OATPFE ha puesto en marcha las siguientes medidas:

- Con carácter general, en los procedimientos de selección para el acceso a la formación, debe tomarse en consideración la variable género.
- Inclusión de la perspectiva de género en la totalidad de los convenios de colaboración para la inserción laboral, firmados con entidades públicas o privadas.
- Se incorpora el trabajo a media jornada como instrumento de inserción positiva en los programas de “acompañamiento a la inserción”, mejorándose las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de estas con una participación del 12% de la población femenina en este tipo de programas.
- Se continuará con el programa integral de inserción laboral para mujeres en el Centro Penitenciario de Alcalá de Guadaíra que afectará a unas 40 mujeres aproximadamente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el mundo penitenciario, las mujeres encarceladas han ocupado una posición secundaria, en número, respecto a los varones. La incorporación de la mujer, en porcentaje considerable, al mundo delincriminal no es muy lejana en el tiempo y su actividad criminal es, generalmente, de menor entidad y trascendencia social.

El OATPFE tiene atribuidas las competencias de Formación Profesional y aumento de la Empleabilidad de las mujeres privadas de libertad durante el tiempo de su reclusión para posibilitar su reinserción social cuando aquella termine.

En relación a la Formación, Orientación y Acompañamiento el número de internos/as que han participado en estas acciones ha sido de:

a) Formación profesional para el empleo en el interior del centro penitenciario

- 908 cursos de formación para el empleo en el interior de los Centros Penitenciarios en el año 2011.
- Expedición de título homologado en el exterior.
- 16.224 beneficiarios/as.

PARTICIPACIÓN		
MUJERES	1.609	9,90%
HOMBRES	14.615	90,10%
TOTAL	16.224	100%

b) Formación profesional para el empleo en el exterior del Centro penitenciario

- 88 acciones formativas en el exterior.
- 1.300 beneficiarios/as.

PARTICIPACIÓN		
MUJERES	196	15,07%
HOMBRES	1.104	84,92%
TOTAL	1.300	100%

c) Acompañamiento para la inserción

- 1.397 beneficiarios/as.

PARTICIPACIÓN		
MUJERES	217	15,53%
HOMBRES	1.180	84,47%
TOTAL	1.397	100%

Del estudio llevado a cabo en el primer semestre del año 2012, sobre porcentajes de internos e internas trabajadores/as en los Centros penitenciarios, se ha comprobado que de los 12.476 internos trabajadores, a 30 de junio de 2012, en talleres productivos: 11.366 son hombres y 1.110 son mujeres.

	POBLACIÓN PENITENCIARIA	INTERNOS TRABAJADORES/AS	%
MUJERES	4.737	1.110	23,43
HOMBRES	55.626	11.366	20,43
TOTAL	60.363	12.476	20,66

Previsión de resultados

El nivel previsto de consecución de los objetivos es del 100% durante el desarrollo del programa.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO

- 261N** Promoción Administrativa y Ayudas para la 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 Nacional

PROGRAMA 261N: Promoción Administrativa y Ayudas para la Rehabilitación y Acceso a Viviendas

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 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, fomentando así una más temprana emancipación y mayor movilidad laboral.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos colectivos más desfavorecidos, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
RD 2066/2008	Art.1.2	Personas beneficiarias con derecho a protección preferente: Mujeres víctimas de violencia de género. Familias monoparentales con hijos.

Identificación de realizaciones previstas

- Facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para la compra, el alquiler y la rehabilitación de viviendas.
- Fomentar el alquiler hacia una equiparación con la propiedad, mediante transferencias de capital destinadas a subsidiar los préstamos convenidos, para actuaciones de viviendas protegidas concedidos por las entidades financieras, y subvenciones a Comunidades Autónomas para que a, su vez, las destinen a la promoción de alquiler.
- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.
- Favorecer la movilización del patrimonio residencial existente, la conservación del patrimonio histórico y la ampliación del peso de la rehabilitación de viviendas dentro del sector residencial.

Las actuaciones que se realicen en 2013 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 monoparentales (según datos del Instituto de la

Mujer, el 88,66 %, en 2011, de estas familias están encabezadas por mujeres). 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 hombre).

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 apuntado del 88,66 % de familias monoparentales encabezadas por mujeres, cifra que ha ido subiendo en los últimos cinco años.

En el caso de la Renta Básica de Emancipación, más del 56% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

Previsión de resultados

Aunque no es posible cuantificar los resultados, objetivamente, se puede afirmar que las ayudas que financia este programa tendrán resultados sobre las mujeres encuadradas en alguno de los colectivos especiales demandantes que ya se han destacado antes señalados.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 451N: Dirección y Servicios Generales de Fomento

CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Inspección de obras y servicios.
- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial.
- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.

- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios y usuarias, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Tít. II Cap I	Principios generales de las Políticas de Igualdad.
	Tít. V	El principio de igualdad en el empleo público.
	Tít. VIII Art 77	Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2. Participación en los puestos de representación y dirección de la Admón. Pública.
		Objetivo 4. Participación de las mujeres en las empresas.
		Objetivo 7. Implementación de las Unidades de Igualdad en el Ministerio.
	Eje 3	Objetivos 2 y 3. Fomento de la corresponsabilidad.

Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N, financiará las siguientes actuaciones:

- El fomento del establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco del Acuerdo de la Mesa General de Negociación publicado por Orden Ministerial APU/3902/2005 de 15 de diciembre de 2005.
- El impulso a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- El impulso a la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.
- El cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- El desarrollo de acciones positivas en las actividades de formación, como la reserva del 40% de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos.
- La preferencia en la adjudicación de cursos de formación, a las mujeres que se han incorporado tras un permiso de maternidad, durante un año.

- La inclusión en los cursos de formación de promoción interna contenidos de igualdad efectiva.
- La celebración de jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género.
- El fomento de las acciones positivas de sensibilización y formación sobre el alcance y significado del principio de igualdad al personal del Departamento, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- La participación activa de la Unidad de Igualdad en los foros de discusión y debate, reuniones y eventos para los que sea convocada desde la Secretaría de Estado de Igualdad y otras instituciones.
- La continuación de las Ayudas Sociales para cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los comprendidos entre 3 y 12 años y afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social facilitará la conciliación y la corresponsabilidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos objetivos de los que se dispone son del año 2012 y pueden servir para tener una idea de la situación actual:

- Celebración de una jornada de 5 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, en modalidad online.
- En los tres cursos selectivos organizados por el Ministerio de Fomento (curso selectivo de los Cuerpos de Ingenieros Aeronáuticos y Especial Facultativo de Marina Civil, curso selectivo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos del Estado y curso selectivo de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos) se imparten seis horas, dos en cada curso, sobre esta materia.
- Por otro lado, en los cursos que, en función de lo que establezca la oferta de empleo público para 2013, se realicen 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 en 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 mantiene la proporción entre mujeres y hombres del pasado año, acercándose a la paridad (38,7% profesoras y 61,3% profesores). En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 27,43%, frente al 20,33% de 2010 y el 23,76% de 2011.

Previsión de resultados

No es posible cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, pero su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

D) Valoración de Impacto de Género

Las actuaciones contempladas en el Programa presupuestario 451N tienen impacto de género positivo.

PROGRAMA 467G: Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información
CENTRO GESTOR: Inspección General de Fomento

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información poniendo la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas.
- La implantación de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas.
- La puesta a disposición de herramientas electrónicas y los trámites con los ciudadanos en la Sede Electrónica de Fomento.
- La potenciación del portal de Fomento como vehículo de comunicación con la sociedad, ciudadanos y empresas.

En el marco de aplicación interna, siguiendo la línea marcada por el “Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética” y la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad 2010-2013, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

En el contexto público más amplio, los nuevos ejes establecidos en los próximos años enmarcan actuaciones que incentiven una sociedad productiva, competitiva, participativa y colaborativa. Así, desde el portal Web de Ministerio se impulsará la presencia institucional en distintas redes sociales, con la aprobación, garantías de seguridad y coherencia informativa requeridas. Además, se facilitarán instrumentos que permitan medir la satisfacción del ciudadano respecto a los servicios electrónicos ofrecidos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 28	Sociedad de la Información.
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación Económica.

Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres irán en la línea de las actuaciones especificadas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de Marzo y en el citado Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, dentro de los objetivos de los ejes explicitados y serán entre otras:

- Incluir en la Intranet corporativa una sección de contenidos en materia de Igualdad que permita difundir documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- Estudiar y seleccionar una herramienta que permita recabar opiniones del personal del Departamento desde la perspectiva de género.
- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en los datos de los Portales Web e Intranet.
- Recopilar a través de encuestas on-line datos que posibiliten evaluar el uso y calidad de los servicios electrónicos ofrecidos, diseñadas de forma que se prevea su explotación desde la dimensión de género para detectar y minimizar cualquier patrón que se aleje de la igualdad.
- 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 más eficaz gestión 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 y el empoderamiento de las mujeres es el de la innovación tecnológica, donde hay pocas

mujeres, la mayoría en puestos subordinados y persisten importantes barreras formales e informales en el acceso a los estudios y profesiones tecnológicas

Sigue existiendo una brecha digital de género. Las mujeres encuentran más barreras de acceso a la sociedad de la información que los hombres; el porcentaje de mujeres usuarias de Internet está muy por detrás de los varones y se observa que esta diferencia ha aumentado en los últimos años. 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 (40% de mujeres como media de las distintas redes existentes).

La brecha de género se mantiene porque existen 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 que los medios de comunicación contribuyen a mantener o de las mujeres como poco hábiles con la tecnología.

Previsión de resultados

Por las propias características de las actuaciones, no es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una más eficaz gestión del tiempo libre, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

D) Valoración de Impacto de Género

Se estima un impacto de género positivo.

PROGRAMA 495A: Desarrollo y Aplicación de la Información Geográfica Nacional

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:

- Obtener, elaborar y distribuir los datos e informaciones de carácter geográfico que precisa la sociedad española y coordinar la actividad cartográfica de las diferentes Administraciones Públicas, mediante el Plan Cartográfico Nacional, la confección de normas cartográficas y el funcionamiento del Registro Central de Cartografía.
- Contribuir al desarrollo científico, cultural y socioeconómico de España mediante la realización de proyectos aplicados de carácter astronómico, geofísico, geodésico y cartográfico.

- Realizar el estudio y la propuesta de la normativa aplicable en aquellas materias y, de manera particular, las referidas a redes geodésicas, a la seguridad de edificios y estructuras frente al riesgo sísmico o al peligro de origen volcánico, y a las series cartográficas de ámbito nacional.
- Desarrollar sistemas de información geográfica y servicios de valor añadido, así como realizar la producción de publicaciones y proyectos geográficos y su distribución a través del Centro Nacional de Información Geográfica
- Mejorar el sistema administrativo y de gestión que permita soportar esas actividades

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+I.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacan las medidas en materia de igualdad consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Dar preferencia a la mujer sobre el hombre en caso de igualdad de puntuación entre las candidaturas concurrentes a las becas convocadas en cada campo de conocimiento. Esta prioridad se plantea en las dos fases del procedimiento de selección: valoración de mérito y entrevista.
- Reconocer expresamente a las becarias el derecho a interrumpir las actividades de formación o investigación a que se encuentran comprometidas por razón de maternidad, sin que ello suponga menoscabo alguno de su derecho a continuar percibiendo el importe de la beca que le fue concedida.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

Becas adjudicadas a titulados superiores		
Año Convocatoria	Hombres	Mujeres
2007	3	7
2009	6	11
2010	5	12
2011	9	11

En el personal funcionario del Instituto Geográfico Nacional (IGN), el porcentaje de mujeres es del 32,62%, sobre un total de 282, disminuyendo según se aumenta el nivel administrativo, desde un 71,43%, en el grupo C2, al 25,00%, en el grupo A1.

En el personal laboral el porcentaje medio de mujeres es un 44,05%.

En cuanto al personal funcionario del Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG) el porcentaje de mujeres es del 55,13%, observándose también mucha menor presencia femenina en los grupos altos. La proporción de mujeres en el personal laboral de este Centro es del 55,13%.

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales e informática, en 2012, se ha observado un aumento de un 1,30% en la proporción de mujeres solicitantes, respecto a 2011, y un 2,4% en las asistencias reales.

Previsión de resultados

No es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones tendentes a cumplir los objetivos de aumento de las mujeres en el conocimiento, pero si se espera que se mantenga la tendencia observada en los últimos años

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 321M** Dirección y Servicios Generales de la Educación, Cultura y Deporte
- 321N** Formación permanente del profesorado de educación
- 322A** Educación Infantil y Primaria
- 322B** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322C** Enseñanzas Universitarias
- 322E** Enseñanzas Artísticas
- 322F** Educación en el Exterior
- 322G** Educación Compensatoria
- 322K** Deporte en Edad Escolar y en la Universidad
- 323M** Becas y ayuda a estudiantes
- 324M** Servicios complementarios de la enseñanza
- 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
- 463A** Investigación Científica

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

CENTRO GESTOR: Subsecretaría: S.G. Cooperación Internacional y Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades: S.G. de Promoción Exterior Educativa.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

1) Actividades de Cooperación Bilateral, que surgen al amparo de una serie de Convenios de cooperación educativa y cultural con diversos países. Su cumplimiento exige tanto la realización de intercambios de profesores y profesoras y otras personas expertas como el envío de material pedagógico y lingüístico. Las más importantes son:

- Auxiliares de conversación extranjeros en España.
- Auxiliares de conversación en EE.UU. y Canadá.
- Profesores y profesoras bilingües visitantes en EEUU y Canadá.
- Secciones en Institutos Bilingües.
- Intercambio de profesoras y profesores universitarios, de carácter científico, de investigación y personas expertas.
- Intercambio de alumnas y alumnos.

2) Aportación a la Fundación Campus Comillas para actividades de promoción y enseñanza del español.

3) Cooperación educativa a través de Organismos multilaterales. Dentro de la política educativa del Gobierno destaca nuestra presencia en Organismos internacionales, teniéndose que atender el pago de las cuotas y compromisos contraídos por el Departamento. Destacan las siguientes:

- Cooperación educativa a través de organismos multilaterales. Se abonan las cuotas derivadas de la presencia española en estos organismos internacionales.
- Centro de lenguas modernas de Graz: Dependiente del Consejo de Europa, su objeto es la formación de profesores, la investigación y el desarrollo de lenguas modernas europeas.
- Organización de Ministros del Sudeste Asiático (SEAMEO): Participación con el objetivo de promover la cooperación en educación, ciencia y cultura en el Sureste asiático, incrementando el entendimiento y cooperación regionales mediante la firma de acuerdos y creación de redes educativas.
- Cooperación a través de organismos multilaterales iberoamericanos: Organización de Estados Iberoamericanos. El Ministerio colabora en la financiación de su sede en Madrid y en la participación activa en sus programas educativos dirigidos a la mejora de la enseñanza en esos países.

4) Formación del profesorado.

- En el desarrollo de esta actividad se realizan cursos de lengua y cultura española para la formación del profesorado extranjero de español. Estos cursos se realizan en Centros universitarios españoles mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y los centros que imparten los cursos.

5) El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras se inscribe dentro de las actividades encuadradas en el Programa de gasto 144A para ser desarrollado en los años sucesivos hasta alcanzar sus objetivos previstos. El Plan, que se puso en marcha en 2011, pretende cubrir la necesidad de la sociedad española de alcanzar el nivel deseado de conocimiento de lenguas extranjeras en un plazo razonable de tiempo, favoreciendo de forma eficaz la enseñanza de idiomas extranjeros.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres
	Art.24	Integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la política de educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

Identificación de realizaciones previstas

- Apoyar el conocimiento de la lengua y la cultura española en el mundo.
- Contribuir a la mejora del sistema educativo de terceros países, así como a la del propio sistema educativo español mediante intercambios de cooperación.
- Participar en la construcción europea a través de una presencia activa en sus ámbitos educativos, tanto a nivel institucional como en la participación y coordinación de los programas educativos de la Unión Europea.
- Fomentar la promoción y difusión de la lengua española en el exterior mediante la formación del profesorado extranjero de español.

Tanto las actividades concretas relacionadas con la consecución del programa, así como las ayudas otorgadas para cumplir los objetivos, se realizan teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 23 y 24. Asimismo se tiene en cuenta que las actividades desarrolladas se adecuen al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del impacto de género, los datos correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144A son los siguientes:

De un total de 4.633 auxiliares españoles de conversación, seleccionados para diversos países, 1.156 son hombres y 3.477 son mujeres.

En cuanto al programa de Profesorado de Institutos Bilingües en países del centro y este de Europa y Rusia, de 136 seleccionados, 57 son mujeres y 79 hombres.

El programa de Profesorado “Visitantes en Estados Unidos y Canadá” ha seleccionado un total de 1.010 profesores, de los cuales 313 son hombres y 697 son mujeres.

Por último, de un total de 514 auxiliares de conversación extranjeros en España seleccionados, 347 son mujeres y 167 hombres.

Previsión de resultados

Se pretende buscar un equilibrio entre el profesorado y el resto del personal docente con el fin de conseguir la paridad entre los sexos.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
CENTRO GESTOR: DG Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

1) Actuaciones relacionadas con la proyección internacional del libro, la lectura y las letras, los archivos y las bibliotecas. Destacan las siguientes:

- Participación en organismos e instituciones internacionales: Destacando la presencia en IBBY, OEPLI, CERLALC, Consejo Internacional de Archivos, EBNA, IFLA, EBLIDA, EFIL, y en otras organizaciones de ámbito geográfico específico, ya sea europeo o comunitario (DLM Forum, European Archives Group, EBLIDA, NAPLE...), o Iberoamericano (Iberbibliotecas, Asociación Latinoamericana de Archivos -ALA ...
- Proyectos cooperativos internacionales de carácter técnico: Entre los que puede destacarse, por su incidencia positiva desde una perspectiva de género, el Programa de Apoyo al Desarrollo de los Archivos Iberoamericanos (IBERARCHIVOS -ADAI), cuyo objeto principal es el fomento al desarrollo archivístico en Iberoamérica.
- Proyectos bilaterales a solicitud de Instituciones de diferentes países y en coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación: incluyen la participación en la elaboración y ejecución de convenios bilaterales, asistencias técnicas en colaboración con la AECID o proyectos concretos de colaboración de carácter técnico.

2) Acciones de formación y difusión. Destacan las siguientes:

- Congresos y seminarios: Seminario ALA, seminario de tradición ibérica archivística, seminario de archivos de MERCOSUR, etc.
- Programas de formación, cursos y estancias de profesionales: Dirigidos esencialmente a profesionales bibliotecarios y archiveros de Iberoamérica. Se incluye también en este apartado el desarrollo de programas de formación en línea. Los programas de formación se organizan, bien directamente por el Ministerio (en colaboración con la S.G. de Cooperación Cultural), o en colaboración con la AECID y otros Estados.

3) Acciones de fomento y promoción: incluyendo exposiciones, bien organizadas directamente por el Ministerio, o bien en colaboración con otras instituciones y congresos especializados en materia archivística y bibliotecaria.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta un impacto directo por motivos de género, sí puede, sin duda, dar lugar a actuaciones concretas con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se prevé a través del mismo:

- Incrementar la participación femenina en las actividades descritas. Si bien, constituye un objetivo prioritario del centro gestor, debe advertirse que en muchos casos no resulta posible su cumplimiento por tratarse de actuaciones realizadas a instancia de instituciones internacionales y de otros países, que son los que, en ciertos casos, proponen los participantes.
- Por lo que 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 fomento y difusión, se pretende garantizar una representación femenina paritaria en las mismas, especialmente en relación a las Ferias, ámbito en el que se han detectado las mayores deficiencias.

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto de la participación de organismos e instituciones internacionales, cabe señalar que a las correspondientes reuniones asiste personal de la Dirección General, seleccionado en atención al contenido funcional de su puesto de trabajo, quedando garantizada la presencia femenina, dada la propia dotación de personal del centro gestor.

En la D.G del Libro, Archivos y Bibliotecas trabajan un total de 520 personas, de las cuales 321 son mujeres (es decir, un 61,7%) Existen hasta 32 puestos de responsabilidad (incluyendo en este concepto como: Directores de Archivos, Subdirectores de Archivos, Jefe de área, Subdirector General Adjunto, Subdirector General y Director General), de los cuales 18 son desempeñados por mujeres (56,2%).

En relación a los proyectos cooperativos de carácter técnico, se valoran positivamente los proyectos archivísticos relacionados con la mujer, el mundo indígena y el afroamericano, la Guerra Civil y el Exilio español, así como sobre los Derechos Humanos, los relativos a los Procesos de Independencia en Iberoamérica y archivos e industrias culturales.

Entre las actuaciones que se han desarrollado o se están desarrollando en el marco de este programa, podemos destacar, desde una perspectiva de género, los siguientes proyectos:

- Colombia. Archivo Histórico del Atlántico. Corporación Luis Eduardo Nieto Arteta. Creación del fondo digital "Imagen y memoria de la mujer en el Caribe Colombiano, 1875-1975" (1ª fase). Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. Recuperación de la evidencia histórica de los derechos humanos de la población afroamericana y de las mujeres en Colombia
- Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. Organización documental del Fondo Inamu, años 1995-2003.
- Colombia. Archivo Histórico del Atlántico. Corporación Luis Eduardo Nieto Arteta. Creación del fondo digital "Imagen y memoria de la mujer en el Caribe colombiano, 1875-1975" (2ª fase).
- Argentina. Universidad Nacional de Comahue. Facultad de Humanidades. Centro Regional Universitario Bariloche. Memorias resguardadas. Archivo de imágenes en movimiento. San Carlos de Bariloche.

Previsión de resultados

Se prevé mantener la paridad en relación a la participación femenina en organismos e instituciones internacionales, así como, continuar en la línea de favorecer los proyectos archivísticos relacionados con la mujer, especialmente en ámbitos territoriales (Sudamérica, África, etc.) en los que imperan las desigualdades entre mujeres y hombres.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
CENTRO GESTOR: Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro (programa compartido con otros centros gestores)

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa son el diseño e impulso de la promoción de las industrias culturales de España en el exterior, destacando las siguientes actuaciones:

- La promoción exterior de la lengua y cultura españolas, como instrumento para la internacionalización de las industrias culturales españolas. En desarrollo de esta función se realizan programas multidisciplinares en países prioritarios. Se pretende potenciar, además de la difusión de la cultura española y de las nuevas industrias culturales, la interlocución con el país de acogida y los encuentros de profesionales. Las actividades que se organizan con carácter regular son las siguientes:
 - o Portugal: “Mostra Espanha”. Es bienal, la segunda edición se ha celebrado en otoño de 2011.
 - o Reino Unido: “Spain now”, en Londres, carácter anual. Se ha celebrado la tercera edición en 2011.
 - o Marruecos: “Foro Casablanca”, ha tenido su primera edición en 2011.
 - o India: “España/ Nuevas culturas urbanas/ Delhi”, primera edición en 2011.
 - o Japón: “Latin Beat film festival”, anual, octava edición en 2011
 - o EEUU: Las actividades se canalizan a través de la Spain/USA Foundation, entidad norteamericana sin ánimo de lucro, que canaliza y coordina desde 2009 toda la acción cultural española en EEUU bajo supervisión de la SEC y de la Embajada de España en Washington.
- Acción y promoción de las industrias culturales españolas en el exterior: Apoyo a proyectos de iniciativa privada para propagar la creatividad y los productos de las industrias culturales españolas en el exterior, mediante convocatorias públicas y competitivas de ayudas y compromisos establecidos con Embajadas, Centros Cervantes, Entidades Culturales, Universidades, Museos, Fundaciones Internacionales.
- Potenciación de programas iberoamericanos, entre otros: Acuerdo con la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas iberoamericanas (CAACI) a través del Programa Ibermedia para Televisión Cultural, para establecer las redes de comunicación para la difusión de la cultura en el ámbito Iberoamericano; Programa Iberescena para potenciar la coproducción de espectáculos, ayudas a la creación y programas de formación o Programa Ibermuseos, para promover y divulgar la cultura iberoamericana, incentivar la creación de políticas públicas para el área museológica.
- Formación de profesionales de la cultura, en el ámbito de la internacionalización de las industrias culturales y creativas, con especial atención a los países

iberoamericanos y a los Estados Unidos de América. Se hacen convocatorias anuales de las siguientes becas:

- Programa Fulbright (becas de ampliación de estudios artísticos en los Estados Unidos de América)
 - Programa de cooperación cultural con Iberoamérica. Son líneas de ayuda destinadas a la formación no reglada de profesionales iberoamericanos en el sector cultural en Iberoamérica
 - Becas ENDESA para Iberoamérica de patrimonio cultural en colaboración con la Fundación Duques de Soria, consisten en nueve meses de prácticas en centros de la SEC.
- La promoción de programas de difusión de la lengua y cultura española a través de los sistemas educativos locales. Existen convenios de cooperación cultural con Universidades extranjeras, en concreto con siete países de tradición académica hispanista: Estados Unidos de América, Marruecos, Japón, Corea, Filipinas y territorios de Pacífico hispano, y Australia

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promocionar la cultura y las industrias culturales españolas
- Fomentar la cooperación cultural
- Desarrollar programas de formación de artistas.

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se aprecian desigualdades en relación a las actividades realizadas con cargo a este programa presupuestario. Los porcentajes mantienen la paridad exigida por la LO 3/2007.

En este sentido, en el área de formación, los resultados en la selección de los becarios son los siguientes:

- Cursos Iberoamericanos: en el año 2011, fueron 250 beneficiarios de los cuales 72 fueron mujeres y 78 hombres.
- Becas Fulbright: en el periodo 2012/2013, de las 9 becas concedidas, 7 lo han sido a mujeres y 2 a hombres.

Previsión de resultados

En todos los ámbitos citados se prevé mantener la participación igualitaria entre mujeres y hombres, así como establecer, como criterio horizontal, la igualdad de género a la hora de participar en los intercambios bilaterales con otros países.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
CENTRO GESTOR: Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, en su labor de promoción cultural en el exterior, facilita la presencia del cine español en certámenes de todo el mundo y organizará muestras o ciclos que den a conocer más ampliamente el cine español en lugares estratégicos, en colaboración y cooperación con las distintas Comunidades Autónomas. En el desarrollo de estas actividades el ICAA presta especial atención al fomento de la participación de las mujeres en el ámbito cinematográfico. El ICAA velará, en concreto, por que las personas invitadas por el organismo para presentar sus películas en muestras y en festivales lo sean teniendo en cuenta, entre otros criterios, un equilibrio adecuado entre los sexos. Además, realizará un análisis crítico de la selección de películas y de personas invitadas a festivales, muestras y encuentros, para adoptar medidas en consecuencia, incluidas medidas de fomento específicas que tengan en cuenta una posible situación de desigualdad inicial. La igualdad material y la igualdad de oportunidades, son, por tanto, instrumentos de trabajo y objetivos del organismo.

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

- 1) Apoyo a la presencia en festivales de relevancia. Entre dichos festivales destacan algunos, como la consolidada Mostra de Cine de Donas, que persiguen visibilizar el trabajo de las mujeres creadoras en el mundo del audiovisual. Por otra parte, se ha de destacar la creciente aparición de secciones específicas dentro de festivales "generalistas", como el Festival de Cine español de Málaga, dedicadas asimismo a visibilizar el trabajo de las mujeres creadoras, así como las películas con temas vinculados a la igualdad de género.
- 2) Apoyo a las muestras de cine español. En este apartado se aplican las consideraciones generales realizadas en la introducción, respecto a que el ICAA velará por una adecuada representación de mujeres y estudiará, en su caso, las acciones a emprender si la selección de películas realizadas por mujeres no se corresponde con su presencia general en la sociedad.

- 3) Políticas de apoyo a la distribución y exhibición internacional de nuestro cine mediante el fomento y la participación en la venta de derechos y de nuevo en coordinación con otras instituciones atendiendo a la naturaleza del propio mercado y a las necesidades marcadas por los agentes de venta españoles.
- 4) Participación en organismos internacionales y programas
- Participación en el Fondo de Ayuda a la Coproducción, Distribución y Exhibición «Eurimages» establecido bajo la tutela del Consejo de Europa como un Acuerdo Parcial. El objetivo de Eurimages es promover la industria cinematográfica europea, estimulando la producción y circulación de las obras y la colaboración entre profesionales del sector.
 - Participación en el Observatorio Audiovisual Europeo, que es una Entidad dedicada al análisis de la información sobre la industria audiovisual europea y que tiene una actividad esencial al aportar una visión global a través de su Centro de Datos, accesible para los distintos sectores.
 - Participación en el Programa IBERMEDIA. El Fondo IBERMEDIA fue aprobado por la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno -realizada en 1995 en Bariloche, Argentina- con el propósito de sentar las bases de un espacio audiovisual iberoamericano para fomentar la coproducción y distribución de películas para cine y televisión en lengua española y portuguesa. En la última reunión del programa IBERMEDIA celebrada en la ciudad de La Paz, en Bolivia, se renovaron los miembros de la Corte de Arbitraje, órgano encargado de dirimir los conflictos que surjan en la aplicación del programa. Sorprendentemente, entre los miembros de dicha Corte no constaba ninguna mujer y en el momento presente, a instancias de España, se está trabajando para cambiar dicha situación.
 - Finalmente también se participa en otros organismos internacionales como miembro de los mismos, lo que origina el abono de las respectivas cuotas anuales de contribución. Los organismos a los que se alude son los siguientes: la European Film Promotion, European Film Academy, la Asociación de Cinematecas Europeas, la Federación Internacional de Archivos Fílmicos y la Conferencia de Autoridades Cinematográficas Iberoamericanas.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promocionar la cinematografía y las artes audiovisuales españolas
- Fomentar la cooperación cultural en el ámbito de las artes audiovisuales

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación con la composición de los órganos de selección y de las comisiones de valoración, no se aprecian desigualdades en relación a las actividades realizadas con cargo a este programa presupuestario. Los porcentajes mantienen la paridad exigida por la LO 3/2007.

Sin embargo, a pesar de los avances, no parece que se haya producido un cambio significativo respecto del diagnóstico realizado en el estudio “La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: Estudios sociológico y legislativo” [Investigadora Principal: Fátima Arranz, Universidad Complutense de Madrid, 2008]. Entre las excepciones destacables se encuentra la presencia de películas en la selección oficial del Festival de Málaga y la concesión de la Biznaga de Oro a la Mejor Película, para Patricia Ferreira por su película “Els nens salvatges”.

Previsión de resultados

En todos los ámbitos citados se prevé mantener la participación igualitaria entre mujeres y hombres, así como establecer, como criterio horizontal, la igualdad de género a la hora de participar en los procedimientos legislativos de los Organismos Internacionales y en los intercambios bilaterales con otros países.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGAMA 144A: Cooperación, Promoción y Difusión Cultural en el Exterior
CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos que persigue conseguir el Consejo Superior de Deportes a través de este programa, con posible análisis de impacto desde de la perspectiva de género son tres: fomentar el deporte en edad escolar en el ámbito internacional; fomentar el deporte universitario en el ámbito internacional así como potenciar la actividad federativa exterior

- En lo que se refiere al fomento del deporte en edad escolar en el ámbito internacional, éste se traduce en la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar, de la que España es miembro.

- Respecto de los programas Mujer y Deporte, en relación con la Red Iberoamericana Mujer y Deporte, se trata, por un lado, de consolidar la Red como espacio de formación e intercambio de experiencias de buenas prácticas en la promoción de la participación de las mujeres a todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte en los diferentes países que la conforman; y por otro lado, apoyar el diseño y desarrollo un Plan de Acción anual de la Red cuyos resultados y expectativas se aborden en el Consejo Iberoamericano del Deporte (CID), donde se reúnen las máximas autoridades iberoamericanas en materia deportiva.

- En relación con los seminarios Iberoamericanos Mujer y Deporte, se trata de continuar con la labor de formación en materia de Cooperación Internacional en relación con la equidad de género en el deporte: en dos ámbitos, la relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte) así como estrechar relaciones con los dos grupos de trabajo sobre Mujer y Deporte de referencia a nivel internacional para participar en la elaboración de hojas de ruta internacionales, así como posibilitar el intercambio de materiales didácticos en materia de Género y Deporte.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.29	Deportes
	Art.32.1	Política española de cooperación para el desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación
	Eje 11	Política exterior y cooperación para el desarrollo

Identificación de las realizaciones previstas

Deporte en edad escolar:

- Búsqueda de eventos que mantengan criterios de participación paritarios.
- Participación paritaria del personal técnico en los eventos de referencia.
- Participación en Asambleas y órganos de gestión de la ISF en referencia a cuestiones de género.

Programas Mujer y Deporte.

- Apoyo y coordinación del diseño y desarrollo del III Plan de Acción de la Red Iberoamericana Mujer y Deporte, dentro del cual se desarrollarán actuaciones en materia de Formación, Sensibilización y Visibilización, Comunicación y Autoevaluación.
- Desarrollo del VI Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte, con la participación de múltiples países.
- Relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte). En este ámbito se trata de continuar con la labor de intercambio y aumentar la presencia en ambos grupos

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto al **deporte en edad escolar:**

Situación de partida en 2012 (Datos provisionales):

- Participación deportista: 44 chicos/44 chicas
- Participación cuerpo técnico: 23 chicos/7 chicas

Respecto a los **programas Mujer y Deporte:**

- Red Iberoamericana Mujer y Deporte.
 - o Número de países en la Red iberoamericana Mujer y Deporte: 24
 - o Tratamiento de las conclusiones de las actividades de la Red Iberoamericana Mujer y deporte en el orden del día del CID.
- Seminarios Iberoamericanos Mujer y Deporte.
 - Número de países participantes en el V Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte: 12
- Relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte):

Previsión de resultados

Deporte en edad escolar:

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas en el 50%.
- Promocionar la participación en el cuerpo técnico buscando superar el 40%.
- Mantener presencia en ámbito de dirección de la ISF, proponiendo acciones de mejora en los aspectos anteriores.

Programas Mujer y Deporte:

- Se prevé consolidar los Planes de Acción emprendidos por la Red Iberoamericana Mujer y Deporte para implementar políticas deportivas con perspectiva de género en los diferentes países.
- Coordinación desarrollo del Seminario anual Iberoamericano Mujer y Deporte con una ampliación de los países participantes.
- Publicación de los primeros materiales didácticos sobre género y deporte fruto de las relaciones internacionales.
- Firma de la Declaración de Brighton por el Consejo Superior de Deportes y con más del 60% de las Federaciones Deportivas nacionales que trabajan con los Programas Mujer y Deporte de esta institución.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 321M: Dirección y servicios generales de la educación, cultura y deporte

CENTRO GESTOR: Subsecretaría

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
	Art. 14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
	Art. 15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	Art. 16	Nombramientos realizados por los poderes públicos
	Art.20	Adecuación de las estadísticas y estudios
	Art. 19	Informes de impacto de género
	Arts.51 a 64	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas
	Art.77	Unidades de igualdad
	Disp. Ad. 1ª	Presencia o composición equilibrada
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 2	Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en la A.G.E.
	Eje 1 Objetivo 7	Implementar las unidades de igualdad en los ministerios
	Eje 3	Educación
Plan Gral. de Publicaciones de la AGE	Art.10.4	Promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres
Estatuto Básico Empleado Público. Ley 2/2007 (BOE 13 abril)		
III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la AGE. Res. D.G. Trabajo 3 nov. 2009 (BOE del 12)		
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos. Res. S.E. Función Pública 20 mayo 2011 (BOE 1 junio)		

Identificación de realizaciones previstas

Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Personal, este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

Pruebas selectivas

Todas las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen siempre un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se intenta la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Formación

En el Plan de Formación del Departamento se proyecta seguir incluyendo distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad, incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El Departamento seguirá colaborando con la Dirección General de la Función Pública sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia. 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 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 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos

laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

Actuaciones Diálogo Social

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad de la Administración General del Estado..

Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

Contratos de vigilancia de la salud y de idiomas

En los pliegos que rigen los contratos de vigilancia de la salud y de idiomas que realiza la Subdirección General de Personal, se especifica que, en la ejecución de las correspondientes prestaciones, deberá ser considerado el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Asimismo, dentro del ámbito de la Subsecretaría, la Unidad de Igualdad de Género del Departamento, tiene el mandato de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ejerciendo las funciones atribuidas en el art. 77 de la LOIEMH:

- La 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 Publicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la definición y presupuestación de las políticas públicas. En este sentido, la presupuestación de las políticas públicas, competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

Finalmente, y dentro del ámbito de gestión de la Secretaria General Técnica, las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Atención e información a la ciudadanía.
- Elaboración de estadísticas.
- Publicaciones.
- Becas para la formación de especialistas en documentación e informática en materia educativa.

- Inversiones asociadas al funcionamiento de la Biblioteca del Ministerio.
- Producción normativa.

Por su parte, y según el Real Decreto 189/2011, de 18 de febrero, las funciones atribuidas a la Subdirección General de Publicaciones y Documentación son las siguientes:

- Propuesta del programa editorial del Departamento, así como la realización y edición de compilaciones, publicaciones y otros materiales del Departamento.
- Organización y dirección de la Biblioteca del Departamento

Se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde este programa:

- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales.
- Elaboración de estadísticas y estudios, revisando las estadísticas que se elaboran en la Secretaría General Técnica para asegurar la inclusión sistemática de la variable sexo en las mismas.
- Publicaciones: promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres en las ediciones y publicaciones del Departamento.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han recopilado los datos de efectivos del Ministerio desagregados por sexo a solicitud de la Dirección General de Función Pública, con motivo del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Esto supone un importante punto de partida para trabajar en el estudio de la situación real de mujeres y hombres en el Departamento y, en su caso, adoptar medidas correctoras para acometer las posibles desigualdades.

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En 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.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

Previsión de resultados

El conjunto de las actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes

públicas 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 321M: Dirección y servicios generales de la educación, cultura y deporte

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Cultura

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa presupuestario, de carácter instrumental y de gestión, es la ejecución de las actividades generales de ordenación, regulación y planificación de los servicios comunes a la Secretaría de Estado, mediante una eficiente utilización de los medios y recursos materiales, económicos y personales que tiene asignados.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Desde la perspectiva de la igualdad de género destacan las siguientes:

- Cumplir las funciones asignadas a la Unidad de Igualdad del Departamento por el artículo 77 de la LO 3/2007.
- Fomentar y tratar de garantizar la paridad de género en todos los niveles administrativos.
- Fomentar y garantizar la conciliación de la vida personal y laboral del personal adscrito a la Secretaría de Estado.
- Promover la formación en igualdad del personal adscrito a la Secretaría de Estado.

- Fomentar las publicaciones relativas a creaciones realizadas por mujeres o referentes a las mismas.
- Desagregar por sexo, en la medida de lo posible, todos los indicadores incluidos en las estadísticas culturales realizadas por la Secretaría de Estado.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal de la Secretaría de Estado gestionado con cargo a este programa presupuestario es únicamente el personal de la Subsecretaría y de la Secretaría General Técnica que incluye personal funcionario y laboral.

Las medidas de conciliación solicitadas y concedidas están:

- Permiso de paternidad. Concesión 15 días por nacimiento, adopción o acogida
- Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia
- Permisos para adopciones internacionales:
- Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.
- Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores: Reducción del 50% jornada laboral por enfermedad familiar grave
- Traslados por razones de salud

Algunas de las medidas de conciliación no solicitadas ni por el personal funcionario ni por personal son las siguientes:

- Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y/o paternidad.
- Reconocimiento de 2 horas de permiso por nacimiento de hijo prematuro.
- Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.
- Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.
- Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.
- Reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años.
- Reducción de jornada por razón de guarda legal.
- Flexibilización de 2 horas para personas con hijos con discapacidad para coincidir con el horario del centro educativo.
- Flexibilización de horario para familia monoparentales.

- Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.
- Reducción de jornada por cuidado de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad sin actividades retribuidas.
- Excedencia por motivo de violencia de género.
- Reducción de jornada por motivo de violencia de género.
- Traslados por violencia de género.
- Posibilidad de teletrabajo.

En relación al Plan de Acción Social del Departamento,

Los hombres perceptores representan un 33% y las mujeres 70%

Las ayudas del Plan de transporte beneficiaron, asimismo, de forma mayoritaria a las mujeres (72%) frente a los hombres (28%)

Por lo que se refiere a los Planes de formación del Departamento, en 2011 participaron en las distintas actividades programadas un total de 399 hombres y 944 mujeres

Cabe destacar que dentro del plan de Formación Continua se realizó una edición del curso “Políticas de igualdad de género en la Administración Pública”, de una duración de 20 horas lectivas y al que asistieron 11 personas.

El objetivo de dicho curso fue tratar de concienciar a los participantes de la necesidad de promover políticas de igualdad y analizar las medidas que se han ido adoptando para el logro de las mismas.

En el ámbito de las publicaciones se ha dado especial relevancia a las obras creadas o protagonizadas por mujeres.

Especialmente significativo es, en otro orden, el sitio “Mujeres en la Cultura”, dentro de la página web de la Secretaría de Estado de Cultura, dedicado a las mujeres, que pretende hacerse eco de los importantes logros que ellas han alcanzado en el terreno cultural, dar a conocer sus actividades y ofrecer información sobre diversas materias de interés general. Dicho sitio contiene información relativa a los premios, formación y publicaciones relativas a las mismas, así como a las actividades realizadas con motivo de la celebración del día Internacional de las mujeres

Finalmente, en el ámbito de las Estadísticas, el Anuario de Estadísticas Culturales recoge una selección de los resultados estadísticos más relevantes del ámbito cultural, muchos de ellos desagregados por sexo y la base de datos CULTURAbase es una base de datos con series estadísticas culturales accesible por Internet que incluye la mayor parte de la información estadística, numérica y metodológica, que la Secretaría de Estado de Cultura produce, sistematiza o difunde.

Previsión de resultados

Se prevé, mantener la paridad de género en los diferentes niveles administrativos, continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida personal y laboral del personal adscrito al Departamento y continuar incluyendo en los Planes de formación

de la Secretaría de Estado cursos y programas relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, seguir fomentando y difundiendo publicaciones relativas a creaciones realizadas por mujeres o referentes a las mismas y continuar realizando estadísticas culturales desagregadas por sexo.

D. Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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, dirigida 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 (INTEFP), el cual puede considerarse como una unidad generadora de conocimiento sobre educación, al servicio del sistema educativo español a través del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.24:	Integración del principio de igualdad en la política de educación
PEIO 2008-2011	Eje 4 Objetivos 1, 3, 4, 7, 8, 11 y 13	1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro. 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación 7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas adaptadas a cada tramo educativo, sobre el significado y el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		minorías étnicas, migración o exclusión social 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria 13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo
LO 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Arts.6 y 7	Objetivos: garantizar la eliminación del sexismo de materiales educativos e incluir en la formación permanente del profesorado, formación específica en materia de igualdad

Identificación de realizaciones previstas

Las áreas competenciales del INTEFP poseen una fuerte interrelación entre ellas, mediante la secuencia: investigación educativa, transferencia de resultados vía innovación y diseminación del conocimiento mediante la formación del profesorado.

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEFP (Art. 6.1, párrafos r), s), t) y u) del RD 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), las siguientes funciones:

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.
- La elaboración y difusión de materiales en soporte digital y audiovisual de todas las áreas de conocimiento, con el fin de que las tecnologías de la información y la comunicación sean un instrumento ordinario de trabajo en el aula para el profesorado de las distintas etapas educativas.
- La realización de programas de formación específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el ámbito de la aplicación en el aula de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- El mantenimiento del Portal de recursos educativos del Departamento y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a: tasas de abandono escolar, rendimiento, participación en los cargos de representación del sistema educativo, trayectoria escolar de determinados grupos étnicos minoritarios.

- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo en el INTEFP, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Aumentar la oferta formativa.
- Favorecer la difusión y el intercambio de buenas prácticas
- Revisar y hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos (informes, memorias, estudios e investigaciones).

Previsión de resultados

La previsión de resultados se concreta en una mayor motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. En facilitar la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y en propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 322A: Educación Infantil y Primaria

CENTRO GESTOR: D. G. de Evaluación y Cooperación Territorial

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa tiene como objetivo fundamental posibilitar el ejercicio del derecho que asiste a todos los ciudadanos de disponer de un puesto escolar gratuito en los niveles obligatorios de la enseñanza (educación primaria en este caso) y 2º ciclo de educación infantil, dando así cumplimiento a la normativa vigente. Igualmente, se persigue continuar con el proceso de dotar a dicha oferta de un adecuado nivel de calidad. A fin de conseguir, a través de una correcta propuesta de objetivos, una mejora general en la prestación del servicio educativo.

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

Segundo ciclo de Educación infantil y Educación primaria: Asegurar un puesto escolar gratuito en el Segundo ciclo de Educación infantil (niños y niñas de 3 a 6 años) para todo el alumnado cuyas familias lo soliciten y asegurar un puesto escolar en Educación primaria para todo el alumnado de la etapa (a partir de los 6 años) en

condiciones suficientes de calidad y mejorar las ratios alumnos/grupo en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOE 2/2006	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Art.1	Principios de la educación,
	Art.2.	Fines de la educación
	Art.12	Educación infantil
	Art.15	Oferta de plazas y gratuidad
	Art.16	Educación primaria.
	Art.17	Objetivos de la Educación primaria
	Art.113	Bibliotecas escolares
LOIEMH 3/2007	Art.9	Programas de cooperación territorial
	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres
	Art.24	Integración del principio de igualdad en la política de educación
	Arts.5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación

Identificación de realizaciones previstas

De la escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación Primaria en las ciudades de Ceuta y Melilla. Población diana: alumnado de 3 a 12 años de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

Respecto al Segundo ciclo de la Educación infantil, periodo educativo de carácter voluntario, se puede afirmar que todos los niños y niñas de 3, 4 y 5 años cuyas familias solicitan un puesto escolar gratuito en centros públicos y/o privados concertados en Ceuta y Melilla lo obtienen.

La etapa de Educación primaria es obligatoria para niños y niñas de 6 a 12 años, por lo que la importancia de las actuaciones, en relación con la igualdad de género, viene dada fundamentalmente por las enseñanzas que en esta etapa se proporcionan. Entre los objetivos de la etapa está conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad. Asimismo, en su organización se establece que en uno de los cursos del tercer ciclo,

a las áreas incluidas en el apartado anterior, se añadirá la de Educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De la escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación Primaria en las ciudades de Ceuta y Melilla.

De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, están escolarizadas el 94,7% de las personas ceutíes de 3 a 5 años y el 98,9% de las niñas de ese territorio, y, en Melilla, el 93,9% de las personas melillenses de este tramo de edad, siendo niñas el 96,2%.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de segundo ciclo de Educación infantil y la Educación primaria en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. No obstante, teniendo en cuenta que se trata de una etapa no obligatoria, aunque gratuita, se puede concluir que existe una tendencia mayor a la escolarización de las niñas que de los niños en Segundo ciclo de Educación infantil. En Ceuta, el 78,7% de los maestros de Educación infantil y Primaria son mujeres y en Melilla, el 79,2%. De nuevo, las diferencias entre el número de hombres y mujeres en el personal docente de Educación infantil y primaria de Ceuta y Melilla y en el resto de España parecen obedecer a razones geográficas, relacionadas, quizás, con razones culturales propias de estos territorios o con la perpetuación de los roles tradicionales que dificultan la movilidad geográfica de las mujeres.

Previsión de resultados

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la Educación infantil y la Educación primaria en Ceuta y en Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados en Segundo ciclo de Educación infantil se deben exclusivamente a razones demográficas y/o derivadas del carácter voluntario de la etapa.

En el caso de Educación primaria, al ser una etapa obligatoria, las diferencias en la escolarización de niños y niñas se deben exclusivamente a razones demográficas. En esta etapa los objetivos e indicadores tienen en cuenta la perspectiva de género

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 322B: Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

CENTRO GESTOR: D.G. de Evaluación y Cooperación Territorial, D.G. de Formación Profesional

A) Contenido y Finalidad del Programa

La universalidad del derecho a la educación recogido en el Artículo 27 de la Constitución Española y, a su vez, la vocación de universalidad de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como el cumplimiento del artículo 24.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, modificada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género, y el programa económico en el que están incluidos los presupuestos del Instituto Nacional de las Cualificaciones, son las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se dirige a toda la población.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.24	Integración del principio de igualdad en la educación
	Art.42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica
	Eje 4	Educación

Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos de las normas que regulan las cualificaciones se inscriben en el tratamiento transversal de la igualdad de oportunidades y de forma directa se vinculan con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En especial, las actuaciones contenidas en el artículo 24, y de manera específica: “La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, (...)”.

Por su parte, el artículo 42 de la citada Ley Orgánica, en relación con los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, establece lo siguiente:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.

“Los Programas de inserción laboral activa comprenden todos los niveles educativos incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo y se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.

Para todo ello las normas y sus anexos se diseñan teniendo en cuenta el principio de igualdad, proclamado en el artículo 14 de la Constitución, y el artículo 27 de la misma que reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la educación.

Este principio de igualdad se recoge en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como uno de los principios básicos por los que se rige el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: “El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional”.

Todo ello hay que entenderlo teniendo en cuenta que “la oferta de formación sostenida con fondos públicos favorecerá la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales”, tal y como establece el apartado 2 del artículo 1 de la Ley Orgánica 5/2002.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las cualificaciones en general hacen referencia a puestos de trabajo y ocupaciones desempeñados, según la Cualificación, por mujeres y hombres. La aplicación de las mismas favorecerá la ejecución de políticas activas que permita hacer efectivo el principio de igualdad. Esta opción se plasma en la proyección en los diversos ámbitos de la realidad social y cultural.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como puedan ser las mujeres con discapacidad.

Previsión de resultados

Se prevé que las normas proyectadas a través de la formación que se diseñe en el futuro próximo, derivada de las cualificaciones, y de la sensibilización de las y los profesionales implicados, provoque los siguientes resultados:

- El incremento del número de mujeres que decidan trabajar en los sectores y en las profesiones a los que las cualificaciones hacen referencia.
- El incremento del número de mujeres que accedan a la formación profesional vinculada con estas cualificaciones.
- Un incremento del número de mujeres que formen parte del personal docente de los cursos de formación que se oferten relacionados con estas actividades.
- El aumento del número de mujeres que se beneficien directamente de los resultados de la formación basada en estas cualificaciones y su consecuente inserción en el mundo laboral con los beneficios que ello reporta.
- Mayor visibilidad de la mujer en las esferas de mayor responsabilidad y normalización en la equiparación efectiva entre mujeres y hombres.
- Empoderamiento de la mujer por acciones positivas consecuentes de la vinculación de la formación con estas cualificaciones.

D) Valoración de Impacto de Género

Positiva

PROGRAMA 322B: Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

CENTRO GESTOR: S. G. de Orientación y Formación Profesional

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- La ordenación académica básica de las enseñanzas de formación profesional en el sistema educativo y el establecimiento de los títulos de formación profesional para su adaptación a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación.
- La elaboración de los currículos correspondientes a los títulos de Formación Profesional aplicables al ámbito de gestión del Ministerio.
- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español, realizando la gestión de estos expedientes atendiendo a la regulación propia y a lo establecido en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- La elaboración de la oferta formativa aplicable al territorio de gestión del departamento en materia de formación profesional y de los programas de cualificación profesional inicial.
- La información, asesoramiento y diseño de estrategias en materia de orientación y formación profesional, y la elaboración y ejecución de planes para la mejora y promoción de la formación profesional, así como medidas que promuevan las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, realizándose a través de, entre otros medios, el portal TodoFP y la participación en las diferentes competiciones de Formación Profesional (Skills) que se celebran a nivel nacional, europeo y mundial.
- La coordinación de la elaboración de materiales correspondientes a la oferta formativa a través de la plataforma de enseñanza a distancia, así como la coordinación de información referente a las ofertas de todas las Comunidades Autónomas, y el *hosting* de aquellas Comunidades que así lo han solicitado.
- La ordenación e impulso de las relaciones internacionales en materia de formación y orientación profesional, la participación y colaboración en estas materias en el ámbito europeo, así como la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo.

- El impulso a la innovación y calidad en Formación Profesional mediante la convocatoria de ayudas específicas destinadas a proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, y de la Ley Orgánica 4/2011, complementaria a la de economía sostenible.
- La puesta en práctica del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, y vías no formales de formación, a que hace referencia el Real Decreto 1224/2009, incluyendo la formación de personas orientadoras, evaluadoras y asesoras.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art. 23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres
	Art. 24	Integración del principio de igualdad en la política de educación
	Art. 25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

Identificación de realizaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de título, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Anualmente se analiza el número de alumnas y alumnos matriculados en cada ciclo formativo por sexo y edad, valorándose los cambios de tendencia a lo largo de los últimos años. Estos datos son tenidos en cuenta, tanto en la redacción de las normas, como en las acciones de información, promoción y orientación, con el fin de evitar los posibles impedimentos, tanto para hombres como para mujeres, para el acceso a cualquiera de los perfiles profesionales asociados a todos y cada uno de los títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Previsión de resultados

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

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 322B: Educación secundaria, Formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

CENTRO GESTOR: D. G. de Evaluación y Cooperación Territorial

A) Contenido y Finalidad del Programa

Educación secundaria, Formación profesional y Escuelas oficiales de idiomas en las Ciudades de Ceuta y de Melilla. Con cargo a este programa se realizan las siguientes actuaciones: mantenimiento, mejora de la calidad educativa y extensión de la escolarización en Educación Secundaria y Formación Profesional en centros públicos y en centros privados concertados, mantenimiento y mejora de la oferta educativa en las Escuelas Oficiales de Idiomas, así como mejora del éxito escolar en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la disminución del abandono escolar temprano, mediante la financiación de actuaciones específicas de las administraciones educativas dirigidas a la mejora del éxito escolar en Educación Secundaria.

Plan de impulso al aprendizaje de lenguas extranjeras, mediante la financiación de actuaciones destinadas a la mejora del aprendizaje de lenguas extranjeras.

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

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOE 2/2006	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Art. 1	Conseguir que todos los ciudadanos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.
	Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	Art. 1.j)	Capacitar al alumnado para la comunicación en la lengua oficial y cooficial, si la hubiere, y en una o más lenguas extranjeras.
	Art. 22	Lograr que los alumnos de ESO adquieran los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo; prepararles para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral y formarles para el ejercicio de sus derechos y

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		obligaciones en la vida como ciudadanos.
	Art. 33.c)	Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar, divulgar y valorar las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.
	Art. 40.c)	Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución práctica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
	Art. 126.2	Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
	Art. 127.g)	Entre las funciones del Consejo Escolar del Centro está la de proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
	Art. 151.e	Entre las funciones de la Alta Inspección está velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
	Disposición adicional vigésimo quinta	Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas, serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales por España.
	Art. 155	Garantizar la consecución de los objetivos previstos en la LOE instando a los poderes públicos a dotar al conjunto del sistema educativo de los recursos económicos necesarios, poniendo especial énfasis en el logro del éxito escolar de todo el alumnado.
	Art. 9	Promover por parte del Estado programas de cooperación territorial con el fin de alcanzar los objetivos educativos de carácter general, reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el reconocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas Comunidades Autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio.
LOIEMH 3/2007	Art. 23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
	Art. 24	Integración del principio de igualdad en la política de educación
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	Arts. 5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación

Identificación de realizaciones previstas***Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.***

En este programa están incluidos los recursos destinados a centros, alumnado y profesorado de la Educación Secundaria Obligatoria desde los 12 a los 16 años, el Bachillerato, la Formación Profesional y las Escuelas Oficiales de Idiomas, siempre referidos al ámbito de gestión del Departamento en Ceuta y Melilla.

La finalidad de esta etapa consiste en lograr que los alumnos/as adquieran los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; que desarrollen hábitos de estudio y de trabajo, prepararlos para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral, formándolos para el ejercicio de sus derechos y obligaciones en la vida como ciudadanos, tratando, junto con el Departamento de Orientación de los IES, de ayudar al estudiante a la elección adecuada sobre su orientación académica y profesional. También se intenta reducir al máximo la diversidad en el número de grupos y obtener una atención más precisa e individualizada. Asimismo, para atender al alumnado con dificultades especiales de aprendizaje, existen los programas de diversificación curricular desde el tercer curso de la etapa, pudiendo en casos excepcionales incorporarse en segundo curso y, orientados a la consecución del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria de todo el alumnado. Se continúan desarrollando Programas de Cualificación Profesional Inicial, con el objetivo de que todos los alumnos alcancen competencias profesionales propias de una cualificación de nivel uno de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones y de la Formación Profesional y que tengan la posibilidad de una inserción sociolaboral satisfactoria y amplíen sus competencias básicas para proseguir estudios en las diferentes enseñanzas.

También hay que atender la continua afluencia de inmigrantes en territorio español y su integración, así como el retorno de familias de origen musulmán provenientes de la Península como consecuencia de la crisis. En cumplimiento de este objetivo se debe tener en cuenta la evolución de la población en edad escolar, el aprovechamiento de la red de centros actuales y la utilización de las disponibilidades presupuestarias en la forma más óptima posible.

En Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional se continúa trabajando en un mejor aprovechamiento y obtención de recursos y a pesar de no aumentar los efectivos de profesorado debido al plan de austeridad, al racionalizar el número de alumnos en un menor número de grupos se ha conseguido mantener las ratios muy aceptablemente. Se pretende continuar con el mantenimiento de los objetivos conseguidos y continuar mejorándolos, insistiendo en la plena escolarización en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional. Una lectura detallada de los datos estadísticos disponibles muestra un aumento del alumnado que estudia Formación Profesional.

En las Escuelas Oficiales de Idiomas los objetivos se concretan en mejorar la prestación del servicio, manteniendo la oferta existente y profundizando en el carácter especializado de estas enseñanzas. Se imparten en las dos Escuelas de Ceuta y Melilla los idiomas: francés, inglés, alemán y árabe.

Todas estas enseñanzas en definitiva recaen sobre el profesorado que trabaja en los centros. No se consiguen los objetivos marcados, sin un profesorado comprometido en su tarea que a su vez tenga un reconocimiento social de la función que

desempeña. Si bien, para este año y debido al Plan de austeridad de la Administración General del Estado habrá una racionalización y distribución de los grupos de alumnos, esto no debe suponer merma en la calidad de la enseñanza, pues se mantienen unas ratios desahogadas.

Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la disminución del abandono escolar temprano. Población diana: alumnado de Educación Secundaria Obligatoria.

Con el convencimiento, avalado por estudios nacionales e internacionales, de que la formación es un factor esencial para asentar un modelo de crecimiento económico basado en el conocimiento que asegure un desarrollo sostenible y una mayor cohesión social, y de que nuestra sociedad aspira a formar a los ciudadanos y ciudadanas más y mejor, y a extender su formación a lo largo de toda la vida. Convencidos también de la necesidad de incrementar el número de titulados en formación postobligatoria, y de que el abandono escolar es un fenómeno no deseable para una sociedad que considera la formación de sus miembros como un elemento clave, tanto en la promoción individual como en el bienestar colectivo, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial gestiona desde el año 2007 fondos para financiar los Programas de Cooperación Territorial dirigidos a la mejora del éxito escolar en las Comunidades Autónomas.

Se financiarán actuaciones específicas dirigidas a la reducción del abandono temprano de la educación y la formación, esto es, del número de jóvenes entre 18 y 24 años que no permanecen en el sistema educativo ni han completado una etapa de Educación Secundaria postobligatoria. Se pretende la mejora del sistema educativo en una dirección que coincide con los objetivos españoles y europeos planteados para 2020. Se trata tanto de mantener al alumno dentro del sistema educativo como de recuperar al que ya ha abandonado su educación y formación. Los programas financiados estarán dentro de las siguientes líneas de actuación:

- Medidas de análisis y estudios para identificar zonas y perfiles de alumnos y analizar sus causas; campañas de sensibilización y difusión sobre el valor de la educación.
- Medidas preventivas dirigidas a reducir el número de alumnos y alumnas con riesgo de exclusión en un contexto inclusivo en la ESO.
- Medidas para la orientación y seguimiento dirigidas a recuperar al alumnado que ha abandonado el sistema educativo.
- Ofertas educativas para jóvenes que han abandonado el sistema educativo.

Plan para la mejora de las enseñanzas de lenguas extranjeras.

Dentro de las medidas para la modernización del sistema educativo, y junto con la incorporación efectiva de las Tecnologías de la Información, el Ministerio ha acordado con las Comunidades Autónomas el desarrollo del Programa integral para el aprendizaje de lenguas extranjeras. Se incluyen en este Programa un conjunto de medidas dirigidas a la mejora de los instrumentos con los que cuenta el sistema para dar una respuesta educativa, adecuada y suficiente, a las necesidades derivadas de aprendizaje de lenguas extranjeras. Se pretende con estas medidas actuar sobre la estructura del sistema, de forma que se obtengan beneficios también a medio y largo plazo en la mejoría del aprendizaje de lenguas extranjeras y que se añadan a las

modificaciones de estructura del sistema que ya ha introducido la Ley, fundamentalmente la ampliación de los años de enseñanza de lenguas extranjeras.

Se financiarán actuaciones específicas dirigidas a:

- Incremento del número de auxiliares de conversión con objeto de mejorar la competencia lingüística del alumnado, especialmente de las destrezas orales, a través del aumento del número de auxiliares de conversación financiados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y la cofinanciación con las Comunidades Autónomas del incremento de auxiliares de conversación.
- Programa de Acompañamiento: recoge actuaciones destinadas a procurar apoyo y refuerzo en horario extraescolar en grupos reducidos para la mejora de las destrezas de comprensión y expresión oral en idiomas, principalmente en inglés, del alumnado de los primeros cursos de Educación primaria de centros no plurilingües ubicados en zonas en las que el apoyo a la enseñanza de lenguas extranjeras es menor.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En líneas generales, se vienen manteniendo los porcentajes de escolarización de niñas y niños en la enseñanza obligatoria. En el pasado curso académico los porcentajes han estado en torno al 50%. En las enseñanzas no obligatorias el alumnado femenino es ligeramente superior al masculino, si bien existe una brecha de género en las especialidades de Formación Profesional. Asimismo, se mantiene la tendencia de género en el caso del profesorado: el número de profesoras de Educación Secundaria es ligeramente superior al de profesores. En el profesorado de Formación Profesional ocurre lo contrario, existiendo una segmentación según las familias profesionales que siguen perpetuando estereotipos sexados.

En cuanto a los resultados académicos en estos niveles educativos se aprecia una continuidad en la tendencia de los últimos cursos escolares: un aumento del número de alumnas respecto al de alumnos que finalizan las etapas educativas y unos mejores resultados académicos.

Previsión de resultados

Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la Enseñanza Secundaria en Ceuta y en Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Hay que señalar que en la organización de la etapa se establece que en uno de los tres primeros cursos todos los alumnos cursarán la materia de educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres. Al ser esta etapa obligatoria, las diferencias en la escolarización de niños y niñas se deben exclusivamente a razones demográficas y en esta etapa los objetivos e indicadores que miden aspectos relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con aspectos como la constitución de los Consejos Escolares, las funciones de la Alta Inspección y de la Inspección Educativa, el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto a través de los

materiales educativos como a través de los planes de formación inicial y permanente del profesorado

En relación con la Formación Profesional y las enseñanzas de idiomas de régimen especial, cabe señalar que, al no ser enseñanzas obligatorias, las actuaciones de escolarización correspondientes se realizan atendiendo a la demanda del alumnado y a los criterios de admisión establecidos por la Administración educativa, asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la disminución del abandono escolar temprano. Población diana: alumnado de Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

En términos cuantitativos el alumnado de la ESO se sitúa en niveles de igualdad, si bien son mejores los resultados académicos obtenidos por las mujeres. Sin embargo, hay que destacar que estos programas contribuyen a la consecución del objetivo 8 del *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011)* consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

Las actuaciones dirigidas a la reducción del abandono temprano de la educación y la formación persiguen disminuir el impacto de los factores que inciden en el abandono del sistema educativo sin la titulación correspondiente. Los programas propuestos deben partir de la identificación de las bolsas de abandono y plantear propuestas de acción expresamente dirigidas a su reducción. Se incluyen aquí tanto las actuaciones orientadas a la permanencia de las y los estudiantes en el sistema como los programas de segunda oportunidad. No se puede valorar el impacto de género de este programa al no disponerse de datos desagregados por sexo, y si bien la evolución de la población podría hacer pensar que el número de destinatarias será mayor que el de destinatarios, el hecho de que las mujeres tiendan a permanecer en el sistema educativo o de formación en mayor medida que los hombres y que obtengan mejores resultados hace pensar que las actuaciones de este programa afectarán en mayor medida a estos últimos.

Sin embargo, este programa contribuye con algunas actuaciones concretas para la financiación de actuaciones específicas dirigidas a mujeres, con el objetivo de mejorar su tasa de escolarización, incentivando su matriculación en determinados Ciclos formativos de Grado medio y superior en familias profesionales con escasa presencia de la mujer o con actuaciones dirigidas a minorías étnicas, a la consecución del objetivo 8 del *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011)*, consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

Plan de impulso al aprendizaje de lenguas extranjeras.

Los beneficiarios y beneficiarias de este programa son los alumnos y alumnas de Educación secundaria obligatoria y Bachillerato, por lo que siendo una de estas etapas de educación obligatoria y atendiendo a los datos demográficos, el impacto de género se situaría en niveles de igualdad. Dado que el programa no se lleva a cabo en todos los centros, resulta difícil poder cuantificar el impacto de género en relación con el mismo. No obstante, los datos demográficos y de escolarización parecen

situarlo en niveles de igualdad. Se prevé que se incorporen al programa a lo largo del año 2011 unos 1.700 auxiliares de conversación.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 322 C: Enseñanzas Universitarias

CENTRO GESTOR: Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos

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 Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE) tiene como objetivo la gestión del Programa de Aprendizaje Permanente (P.A.P.) de la Unión Europea. Su estructura y destinatarios son definidos por la Comisión Europea en colaboración con los Estados miembros.

El programa va dirigido a instituciones, y a personal dedicado a la formación – tanto formal como informal o no formal- correspondiente a todos los niveles educativos.

La población potencial, es básicamente aquella persona que esté participando en una institución de formación con tareas docentes, como alumno o personal de otro tipo.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
	Art.24	Integración del principio de igualdad en la política de educación
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 6 Eje 4 Objetivos 1 y 6, Eje 6, Objetivo 6	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal
Decisión 1720/2006/CE	Artículo 1, apartado 3	Establece los objetivos específicos del Programa: d) reforzar la contribución del aprendizaje permanente a la cohesión social, la ciudadanía activa, el diálogo intercultural, la igualdad entre hombres y mujeres y la realización personal.

Identificación de realizaciones previstas

El PAP tiene como finalidad potenciar la participación en proyectos transnacionales siendo la movilidad transnacional uno de los objetivos fundamentales. Profesorado, personal de orientación y personal de administración y servicios, así como estudiantes son quienes participan en las acciones.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Para tener una visión de la situación de partida es fundamental contar con indicadores de género que miden la participación de hombres y mujeres en cada uno de los programas que se señala a continuación.

COMENIUS

La participación de hombres y mujeres en la movilidad individual Comenius, entre los Ayudantes Comenius y del profesorado es equilibrada.

ERASMUS

La participación por sexos en la movilidad de estudiantes y del profesorado es ligeramente superior al 50% en el caso de las estudiantes y ligeramente inferior al 50% en las docentes.

LEONARDO DA VINCI

La movilidad de estudiantes de Formación Profesional: La participación de las estudiantes es ligeramente inferior al 40% y la de los estudiantes un poco superior al 60%. La participación del personal encargado de la educación y la formación es equilibrada, ronda el 50%

GRUNDTVIG

La participación de hombres y mujeres en la movilidad del profesorado y alumnado de personas adultas es equilibrada.

VISITAS DE ESTUDIO

La participación es equilibrada entre hombres y mujeres en la movilidad de los administradores de la educación y la formación.

Previsión de resultados

Desde la perspectiva de género se pretende que esa participación sea equilibrada y preserve la proporción hombre/mujer que existe en cada uno de los niveles del sistema educativo, ya se trate del profesorado o del alumnado.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 322C: Enseñanzas Universitarias**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades. D. G. de Política Universitaria**A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Este programa incluye las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con las funciones que tiene asignadas

Los ejes fundamentales de actuación se inscriben en el marco de la Estrategia Universidad 2015 que, teniendo como punto de partida el pleno desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es una iniciativa encaminada a la renovación y modernización de las universidades españolas, mediante la promoción de la calidad y excelencia en formación e investigación, la internacionalización del sistema universitario y su implicación en el cambio económico basado en el conocimiento y en la mejora de la innovación.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art. 25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

La Fundación para la Proyección Internacional de las Universidades Españolas-Universidad se constituyó en diciembre de 2008 y tiene como función contribuir a una mayor internacionalización del sistema universitario español, potenciando su proyección en todos los ámbitos internacionales y promover en el exterior la oferta educativa e investigadora de las universidades y centros de investigación españoles.

La Fundación Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones. Este objetivo está alineado con la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Asimismo, se da continuidad en el presupuesto para 2013 a las subvenciones con destino a la Federación Española de Universidades Populares y a las ayudas destinadas a Asociaciones juveniles y a Federaciones y Confederaciones de estudiantes de ámbito nacional y cuyo ámbito de actuación sea la Universidad.

Finalmente, es importante aclarar que los créditos se destinan en un porcentaje muy elevado a actuaciones territorializadas en función de determinados indicadores (ej.: matriculas) o a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del programa se desarrollan las siguientes funciones relacionadas con la competencia estatal sobre titulaciones universitarias:

- Homologación de títulos académicos extranjeros de educación superior a títulos universitarios y grados académicos españoles.
- Reconocimiento de Títulos obtenidos en la Unión Europea para el ejercicio de las profesiones reguladas por la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. (Incorporada al ordenamiento jurídico español por el Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorpora además de la citada Directiva, la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado).
- Acreditación de títulos españoles para el ejercicio de las profesiones reguladas por la Directiva 2005/36/CE a efectos de su ejercicio en otro país de la Unión Europea.
- Solicitudes para la obtención de títulos de Especialistas en Ciencias de la Salud. solicitudes para la obtención de títulos de Enfermera o Enfermero Especialista y Registro de Títulos Universitarios Oficiales.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas gestionados desde la Secretaría General de Universidades, incorporan el tratamiento del género en todas ellas de forma que permita, en su caso, la posterior adopción de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones. Sin embargo se puede afirmar que en ninguno de los casos es significativo el sexo de las persona solicitantes.

Previsión de resultados

Las actuaciones previstas contribuirán a la disminución de las disfunciones detectadas y se espera contribuir de manera progresiva a la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito universitario y en la sociedad en general. En este sentido, la Secretaría General de Universidades colabora con las demás Unidades del Ministerio para disminuir, a través de la orientación escolar, la segmentación horizontal en la elección de carreras universitarias según el sexo.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 322C: Enseñanzas Universitarias

CENTRO GESTOR: Secretaría General de Universidades – UNED

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- Actividades en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con sus funciones.

- Actividades incluidas dentro de los ejes fundamentales de actuación de la Estrategia Universidad 2015.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 1	Participación Política y Social
	Eje 4	Educación
	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Progresiva materialización del objetivo siguiente: “Potenciar políticas de fomento de la igualdad de género” dentro de una de las líneas estratégicas del Plan Director de la UNED 2010-2013
- Consolidación del Instituto Universitario de Estudios de Género, como centro de referencia en la materia
- Potenciación y divulgación de la investigación sobre los temas de género en la UNED
- Celebración de jornadas y seminarios de carácter divulgativo desde la Oficina de Igualdad de la UNED
- Planificación y puesta en marcha de actividades formativas sobre igualdad, dirigidas a los siguientes colectivos:
 - Personal Docente e Investigador de la UNED
 - Personal de Administración y Servicios de la UNED
- Puesta a disposición de actividades formativas on-line, destinadas al personal de los distintos departamentos ministeriales, organismos y unidades de la Administración General del Estado.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- La enseñanza y, especialmente, la investigación en temas de igualdad y violencia de género necesitan de un considerable impulso, atrayendo de forma adecuada a personal docente e investigador a este campo de docencia e investigación por desarrollar.
- La igualdad no ha logrado, hasta la fecha, hacerse un hueco significativo entre las enseñanzas que, a todos los niveles educativos, deben tener una evidente transversalidad entre la población de nuestro país.
- La oferta de publicaciones de referencia, al igual que la oferta educativa en másteres y doctorados sobre la materia, es escasa.

Previsión de resultados

Las acciones previstas contribuirán a paliar las situaciones detectadas en el diagnóstico precitado

D) Valoración de Impacto de Género

No existe un desequilibrio expreso en los distintos indicadores y no se producen consecuencias negativas discriminatorias por razón de género.

En todo caso, se considera conveniente llevar a cabo las realizaciones previstas en la medida en que las políticas de igualdad de género tienen un evidente carácter transversal, por lo que se estima que el programa 322C puede contribuir al cumplimiento de los objetivos que se han señalado en materia de igualdad.

PROGRAMA 322E: Enseñanzas Artísticas

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música, Danza, Arte Dramático y Artes Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:

- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores.
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres y hombres
	Art.24	Incorporación del principio de igualdad en las políticas de educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación
LOE 2/2006	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Título Preliminar, Cap. 1, Art.1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo de sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades.
	Título Preliminar, Cap. 1, Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	Art.45.1	Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	Arts.5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminando de los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo formación en materia de igualdad del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas

Atender la demanda de escolarización y la calidad de las enseñanzas en los centros de Enseñanzas Artísticas del ámbito de gestión del Ministerio (Ceuta y Melilla). En el Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación. En el Preámbulo se resaltan los fines de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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 es equilibrado aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado que curse estudios de Enseñanzas artísticas, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género, siendo los únicos requisitos para acceder a ellas la titulación o la edad para la realización de la prueba de acceso.

El profesorado de la Escuela de Arte y del Conservatorio Profesional de Música de Melilla está compuesto por un 40% de mujeres y un 60% de hombres.

Previsión de resultados

Aunque el porcentaje de mujeres que cursan estas enseñanzas es superior al de hombres, se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados se deben a razones demográficas o de interés personal por estos estudios.

En estas enseñanzas los objetivos e indicadores relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con los siguientes aspectos:

- Para garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres según se establece en el artículo 6: Fomento de la igualdad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico según se establece en el artículo 7: Formación inicial y permanente del profesorado, de la citada Ley.
- Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en

todo el territorio nacional según se establece en el artículo 8: Participación en los Consejos Escolares, de la citada Ley.

- Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres. según se establece en el Artículo 9: Actuación de la inspección educativa, de la citada Ley.

D) Valoración de Impacto de Género

Impacto positivo en relación al número de mujeres escolarizadas en Enseñanzas artísticas, a la formación del profesorado, materiales educativos y a la participación de las mujeres en los Consejos Escolares y en relación con la escolarización de las víctimas de actos de violencia de género.

PROGRAMA 322F: Educación en el Exterior

CENTRO GESTOR: Subsecretaría, Subdirección General de Cooperación Internacional

A) Contenido y Finalidad del Programa

Atender a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanas y ciudadanos españoles residentes en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres
	Art.24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

Identificación de realizaciones previstas

El objetivo primordial de este programa está en atender a la demanda de educación española planteada por parte de la ciudadanía española residente en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible. La red educativa en el exterior está compuesta por 22 centros de titularidad del estado español, dos centros de carácter mixto (solo el Colegio "Parque de España" de Argentina recibe recursos procedentes del estado español a través de una subvención nominativa, el Colegio Miguel de Cervantes de Brasil no recibe recursos estatales), 18 Agrupaciones de Lengua y cultura que engloban un total de 432 aulas, 28 Secciones españolas distribuidas en 62 centros de titularidad de otros Estados y 5 más en Escuelas Europeas.

Dada la naturaleza de los gastos, que corresponden mayoritariamente a los capítulos 2 y 3, su incidencia en la igualdad de género es tangencial. Ahora bien estos gastos

estarían directamente relacionados con los objetivos estratégicos números 2, 9 y 12 del eje 4 del plan estratégico para la igualdad 2008 – 2011.

En relación con el objetivo estratégico nº 2, promoviendo en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas.

En lo que respecta al objetivo nº 9, todos nuestros centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la del país en que se ubican, determinando criterios de convivencia intercultural respetando la educación en igualdad y para la igualdad.

Además, este programa afecta al objetivo estratégico número 12 adoptando medidas que permitan flexibilizar los horarios de los colegios a las culturas y necesidades de cada uno los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo que se refiere al presupuesto asumido por este programa, cabe señalar que su distribución se realiza sin distinción de sexos.

La distribución por sexos de los equipos directivos y Consejerías de Educación es como sigue:

EQUIPOS DIRECTIVOS

Centros de titularidad del Estado español		
	Mujeres	Hombres
Directoras/es	8	14
Jefas/es de estudio	15	16
Secretarias/os	7	14
Agrupaciones de Lengua y Cultura española		
Directoras/es	6	12
Total	36	56
Consejerías de Educación en el Exterior (1)		
Consejeras/os	7	12
Secretarias/os Generales	9	7
Agregadas/os	5	3
Directoras/es de programa	1	2
Total	22	24

Previsión de resultados

Se pretende sensibilizar y formar incorporando incentivos para facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 322G: Educación Compensatoria

CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación tiene como uno de sus objetivos que todo el alumnado alcance el éxito escolar proporcionando una educación de calidad con equidad.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisolubles que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

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

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOE 2/2006	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo de sus capacidades, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Título II	Equidad en la Educación
LOIEMH 3/2007	Art.23	La educación para la igualdad de mujeres
	Art.24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Arts.5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación

Identificación de realizaciones previstas

Se trata de conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades, para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades.

En el título II de la Ley Orgánica de Educación está dedicado en su totalidad a la compensación de las desigualdades en educación a través de políticas de educación compensatoria que refuercen la acción del sistema educativo de manera que se eviten desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole, a través de becas y ayudas al estudio, cuyo objetivo sea garantizar el derecho a la educación a los estudiantes con condiciones socioeconómicas desfavorables. Asimismo en este título se contempla la compensación de las desigualdades en educación a través de programas específicos o acciones singulares desarrollados en aquellos centros escolares o zonas geográficas donde resulte necesaria una intervención educativa compensatoria.

Atendiendo a estos motivos, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial viene gestionando desde 2006, programas integrados de apoyo y refuerzo (PROA) en centros de Educación Primaria y Educación Secundaria situados en las Ciudades de Ceuta y Melilla, ámbito en el que el Ministerio actúa en calidad de Administración educativa. Dichos programas incluyen el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria, el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria y el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria.

La aplicación en Ceuta y Melilla del Plan PROA, recoge un conjunto de actuaciones dirigidas a apoyar a centros que se hallan en situación de desventaja educativa asociada al entorno sociocultural del alumnado. Estos programas pretenden la mejora de los resultados educativos mediante cambios en la organización y el funcionamiento de los centros, y a través del enriquecimiento de su oferta educativa con una serie de actuaciones de refuerzo y apoyo. Se trata de programas dirigidos a contribuir a una mayor igualdad de oportunidades educativas, disminuyendo los efectos de las desigualdades derivadas de carencias de origen social, cultural y educativo del entorno en el que se desenvuelven los alumnos y los centros destinatarios.

Por su parte, el Programa de apoyo y refuerzo a centros de secundaria lleva consigo una dotación suplementaria a los centros de secundaria ubicados en zonas con una cantidad significativa de alumnos en situación de desventaja educativa y que efectivamente acogen a estos alumnos. Estos recursos les permiten introducir cambios en su organización y funcionamiento que facilitan una respuesta educativa más eficaz y más ajustada a sus necesidades. Se trata de favorecer cambios globales que afectan tanto al trato educativo que reciben los alumnos como a la mejora de la implicación de las familias y a la mejora de las posibilidades educativas del entorno.

Los encuentros de Formación del Programa MUS-E, dirigidos a equipos directivos de centros y artistas para impartir formación pedagógica y artística, tiene como finalidad conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas; promover actividades artísticas singulares que favorezcan la igualdad de género y realizar actividades con adultos que fomenten el trabajo por la convivencia y el encuentro entre culturas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La matriculación en Educación primaria, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, es equilibrada respecto al sexo.

En cuanto a los centros del ámbito de gestión del Ministerio, se han desarrollado programas para mejorar el rendimiento escolar en las ciudades de Ceuta y Melilla. En concreto, se desarrollan el Programa de Acompañamiento escolar en Educación primaria y el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria.

En el Programa MUS-E se realizan las siguientes actuaciones:

- Curso de Pedagogía Artística
- Encuentro de Evaluación y Planificación del Programa MUS-E
- Encuentro de profesores y profesoras de Música.

Previsión de resultados

Los tres programas que aquí se contemplan contribuyen a la consecución del objetivo 8 del Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011) consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. Asimismo, se pretende conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas.

D) Valoración de Impacto de Género

Positiva

<p>PROGRAMA 322K: Deporte en Edad Escolar y en la Universidad CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes</p>

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:

Los objetivos a alcanzar por el CSD en este programa en los que se puede realizar el análisis desde la perspectiva de género son tres:

- Fortalecimiento del deporte escolar. Se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España en edad escolar en el año 2012 se convocaron en 18 disciplinas deportivas.
- Fortalecimiento del deporte en la universidad: se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España Universitarios en el año 2012 se convocaron en 24 disciplinas deportivas.
- Programa Nacional de Tecnificación deportiva: la Tecnificación es un proceso complejo, con conexiones con la Promoción Deportiva, la Alta Competición, los Centros de Tecnificación y con el trabajo que desarrollan las CCAA.

El objetivo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva (PNTD) es el 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 para que en un futuro puedan incorporarse con garantías a los Equipos Nacionales.

Para cumplir esos objetivos se van a llevar a cabo:

- Actividades encaminadas a la valoración de deportistas.
- Entrenamientos y concentraciones orientados a mejorar la calidad de la práctica deportiva.
- Actuaciones formativas.
- Participación en competiciones destinadas a aumentar el nivel técnico de los deportistas y dotarles de experiencia competitiva.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.23	Educación para la igualdad entre mujeres y hombres e
	Art.24	Integración del principio de igualdad en la política educativa
PEIO 2008-2011	Eje 4	Potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas

Identificación de realizaciones previstas

- Deporte en edad escolar: se prevé que las convocatorias sean paritarias y que la composición del personal técnico en los eventos deportivos sea también paritaria. Asimismo, se pretende la potenciación de aquellas modalidades deportivas con importantes diferencias en la participación de mujeres y hombres.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva: se trata de conseguir un aumento de presencia femenina y el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico.
- Deporte Universitario: el objetivo es que la convocatoria sea paritaria en todas las disciplinas; entre el personal técnico de los eventos organizados y coordinados por el Consejo Superior de Deportes y la potenciación de modalidades deportivas que tienen importantes deferencias respecto al género.

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

- Deporte en edad escolar.

En cuanto a la participación deportiva escolar encontramos un equilibrio entre chicos y chicas. En cambio en el cuerpo técnico la participación femenina es solamente del 25,9%.

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.

En este programa nacional la participación deportiva de mujeres y hombres es muy desigual El número de los estos duplica prácticamente al de aquellas.

- Deporte Universitario.

La participación de deportistas en la universidad está representada por una relación 60 / 40%, favorable al sexo masculino. La participación de mujeres en el cuerpo técnico es solamente del 17%.

Previsión de resultados

- Deporte en edad escolar:

Participación deportista: 50% de mujeres.

Participación cuerpo técnico: aumento hasta el 30% de mujeres.

Acciones específicas en torno a diferencias de género: Ciclismo escolar:

- Participación deportista: 45% de mujeres.
- Participación cuerpo técnico: 30% de mujeres.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

Equiparación en el número de participación de la mujer tanto en el ámbito deportivo como en el técnico.

- Deporte Universitario.

Participación deportista: 45% de mujeres.

Participación cuerpo técnico: 20% de mujeres.

Acciones específicas en torno a diferencias de género: apoyo y seguimiento a las disciplinas en las que las Universidades están desarrollando acciones para promover la "Igualdad de Género" a través del deporte.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 323M: Becas y ayuda a estudiantes

CENTRO GESTOR: DG de Evaluación y Cooperación Territorial, DG de Política Universitaria

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Facilitar el acceso a la educación postobligatoria a todas las personas que, teniendo vocación y aptitud para el estudio, presenten dificultades de carácter socioeconómico, mediante la concesión de becas y ayudas al estudio.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Es previsible que el porcentaje de mujeres beneficiarias de beca resulte similar al de cursos anteriores. En cualquier caso, las variaciones significativas en dicho porcentaje vendrían determinadas por razones exclusivamente demográficas.

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

Existe un equilibrio porcentual entre las y los estudiantes que reciben becas o ayudas al estudio al amparo de las distintas convocatorias del Ministerio, siendo el número de mujeres ligeramente superior.

Previsión de resultados

La previsión es que el contenido de este programa afecte por igual a la totalidad del alumnado –mujeres y hombres- escolarizado en las enseñanzas de Bachillerato, de Formación Profesional, de Enseñanzas deportivas, de Enseñanzas de idiomas, de Programas de cualificación profesional inicial, de Enseñanzas artísticas, de Enseñanzas universitarias y de otras Enseñanzas superiores

D) Valoración de Impacto de Género

Positiva

PROGRAMA 324M: Servicios complementarios de la enseñanza
CENTRO GESTOR: DG de Evaluación y Cooperación Territorial

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo fundamental de este Programa consiste en atender los servicios escolares complementarios (transporte escolar, ayudas individualizadas de transporte escolar, seguro escolar, comedor y, en su caso, internado, para alumnas y alumnos que hayan de estar escolarizados a determinada distancia de su residencia.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Arts.23 y 24	Conseguir la igualdad entre los sexos en el alumnado
PEIO 2008-2011	Eje 4 Objetivos 7, 9 y 12	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Y favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actuaciones correspondientes a la atención de los servicios escolares de transporte, comedor y, en su caso, internado, para el alumnado que hayan de estar escolarizados a determinada distancia de su residencia en las etapas correspondientes a la educación infantil, la educación primaria y la educación especial de las Ciudades de Ceuta y Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados en dichas etapas se deben exclusivamente a razones demográficas.

Previsión de resultados

La previsión es atender los servicios escolares complementarios (transporte escolar, ayudas individualizadas de transporte escolar, seguro escolar, comedor y, en su caso, internado) tanto para alumnas como para alumnos.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 324 M: Servicios complementarios de la enseñanza CENTRO GESTOR: Subsecretaría, S.G. Cooperación Internacional.
--

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo último de todos los programas y líneas de actuación es potenciar y ampliar la presencia española en el mundo a través de nuestra lengua y cultura.

No obstante, a través de este programa que financia gastos corrientes de los centros en el exterior, en relación a sus servicios complementarias a la educación, se ayuda al funcionamiento operativo de todas las actividades complementarias a la enseñanza en los 22 centros docentes, de titularidad del Estado español, ubicados en Andorra, Italia, Portugal, Reino Unido, Marruecos y Francia, favoreciendo con este crédito la conciliación del trabajo y la vida familiar, y de forma transversal la potenciación de una educación no sexista.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Arts.23 y 24	Conseguir la igualdad entre los sexos en el alumnado
PEIO 2008-2011	Eje 4: Objetivos 7, 9 y 12	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal

Identificación de realizaciones previstas

El objetivo final de este gasto está destinado a asumir gastos corrientes necesarios para realizar las actividades complementarias previstas por los distintos centros docentes en el exterior, incluidos los gastos referidos a comedores escolares. Si bien debido a la naturaleza de los créditos, ya que están destinados a abonar gastos corrientes, su incidencia en la igualdad de género es tangencial, estos gastos estarían directamente relacionados con los objetivos estratégicos números 7, 9 y 12 del eje 4 del plan estratégico para la igualdad 2008 – 2011.

En relación con el objetivo número 7 ya que todas las actividades de los centros docentes en el exterior se encaminan a fomentar entre alumnas y alumnos relaciones basadas en el respeto y la igualdad, independientemente del país en el que se ubiquen.

En lo que respecta al objetivo número 9 todos nuestros centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la cultura del país en que se ubican los mismos y todo ello respetando la educación en igualdad y para la igualdad entre los sexos.

Pero al objetivo que más afecta a este programa, es al número 12 ya que las actividades complementarias a la enseñanza están directamente dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

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

Los gastos asumidos por este programa se dirigen a un alumnado cuya distribución por sexo es equitativa tanto en educación infantil y primaria como en educación secundaria

Previsión de resultados

Aumentar la participación de ambos sexos en el reparto de tareas y funciones no estereotipadas en razón del sexo

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 332A: Archivos

CENTRO GESTOR: DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- 1) Gestión de los Archivos y del Centro Documental de la Memoria Histórica, de titularidad y gestión estatal adscritos a la Secretaría de Estado de Cultura
- 2) Creación, dotación y fomento de archivos de titularidad estatal.
- 3) Coordinación del Sistema Español de Archivos.
- 4) Fomento de la conservación del patrimonio documental y su promoción y difusión nacional e internacional.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Conservación del patrimonio documental.
- Normalización y coordinación archivística.
- Informatización de los archivos estatales.
- Funciones para dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la Ley 52/2007 (Ley de la Memoria histórica).
- Fomento y difusión de los archivos estatales.

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del impacto de género, cabe destacar la realización de las siguientes actuaciones:

La anterior D.G. del Libro, Archivos y Bibliotecas ha venido celebrando anualmente las Jornadas “Memoria de Mujer”, organizadas por el Centro Documental de la Memoria Histórica, en colaboración con la Universidad de Salamanca y la nueva DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas pretende continuar celebrándolas.

La Exposición “Mujeres de azul”, muestra, a través de fotografías, la actividad de la Sección Femenina a lo largo de sus cuarenta y cinco años de existencia: desde las

tareas benéficas y asistenciales, que desarrolló la incipiente organización durante la Guerra Civil, hasta las grandes campañas de formación sanitaria en medios rurales o las enseñanzas a las madres de familia sobre las tareas domésticas, sin olvidar tampoco las exhibiciones gimnásticas o las actuaciones de los grupos de coros y danzas. Está previsto que continúe su itinerancia.

La Exposición de “Kati Horna, el compromiso de la mirada. Fotografías de la Guerra Civil española. 1937-1938”, descubre, a través de 48 fotografías, no sólo instantes fugaces de una guerra, sino también la mirada de la artista. Una mirada que no responde al punto de vista más difundido sobre la Guerra Civil Española. La invisibilidad a que se ha visto condenada durante mucho tiempo a la obra de muchas mujeres podría explicar esto último. Está, asimismo, prevista la continuidad de su itinerancia.

“Danzas de España en Google Earth”. Bases de datos que incluye las grabaciones de Coros y Danzas de España creados a partir de 1939, para la recuperación y conservación del folclore de las diferentes regiones de España. Su objetivo no era simplemente cultural, sino que además fue un importante instrumento de propaganda y exaltación pública de patriotismo puesto al servicio del régimen franquista. Mediante esta base de datos se tiene acceso a doscientas treinta y cuatro filmaciones, el usuario puede moverse por el mapa de España y visualizar de manera rápida las grabaciones vinculadas a la región o localidad que desee.

En otro orden, se tiene en cuenta el principio de paridad en el nombramiento de los miembros de las comisiones de asesoramiento y evaluación de las ayudas otorgadas por la S.G. de Archivos estatales, así como de los vocales de la Junta Superior de Archivos, Patronatos de los Archivos Estatales y Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.

Previsión de Resultados

A través de las actuaciones programadas, se prevé, fundamentalmente, visibilizar y poner en valor el papel de las mujeres en nuestra reciente historia, a través de la aproximación a las mismas, con el fin de rescatarlas del olvido.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 332B: Bibliotecas

CENTRO GESTOR: DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, a través de su programa 332B Bibliotecas, tiene como objetivos de actuación señalados en el artículo 14.3 de la Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas, la promoción del desarrollo equilibrado, coherente, progresivo, innovador y constante del conjunto de bibliotecas, sistemas, redes y consorcios existentes en España, así como el fomento en la igualdad de posibilidades de acceso a un servicio de biblioteca de calidad en el conjunto del Estado para que no se produzcan

desigualdades entre la ciudadanía en razón de las distintas zonas geográficas o de los municipios con menor índice de población.

Estos objetivos se desarrollan a través de diversas áreas de actuación como son:

- Cooperación, coordinación, comunicación, información y estadísticas bibliotecarias.
- Recursos humanos.
- Edificios y equipamientos para bibliotecas.
- Colecciones.
- Descripción y acceso a recursos de información.
- Prestación de servicios bibliotecarios.
- Preservación y conservación de las colecciones y del patrimonio bibliográfico.
- Aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación a todos los procesos y servicios bibliotecarios, en particular, las bibliotecas digitales y el patrimonio digital.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	designación de representantes de la AGE

Identificación de realizaciones previstas

- Fomento de la cooperación bibliotecaria.
- Impulso de proyectos de biblioteca digital.
- Mejora de las colecciones y servicios de la bibliotecas públicas.
- Fomento de las Bibliotecas Públicas del Estado.
- Promoción y fomento del patrimonio bibliográfico.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la S.G de Coordinación Bibliotecaria existen 6 puestos de responsabilidad (incluyendo en este concepto Jefes de Área y titular de la Subdirección General), de los cuáles sólo uno está ocupado por un hombre, siendo la proporción de un 83,4% de mujeres y un 16,6. % de hombres.

No se contemplan en este programa actuaciones susceptibles de generar cualquier tipo de discriminación por razón del género, ni es posible realizar una cuantificación de los beneficiarios de manera desagregada en función de este criterio, por los siguientes motivos:

- No se dispone de datos estadísticos por género respecto al personal que trabaja en bibliotecas y servicios de información (la S.G. de Coordinación Bibliotecaria no gestiona directamente ningún centro bibliotecario, al haberse traspasado la gestión de las Bibliotecas Públicas del Estado, de titularidad estatal, a las CCAA, siendo estas las que disponen de la información referente a su propio personal).
- La mayor parte de las actividades enmarcadas en el programa 332B tiene como destinatarios personas jurídicas, públicas o privadas. Los únicos destinatarios que son personas físicas son los de los programas de formación para profesionales en activo de España e Iberoamérica. No se dispone de datos sobre la composición por géneros del colectivo destinatario de las acciones formativas (personal de las bibliotecas públicas españolas e iberoamericanas) por lo que no se puede establecer objetivos e indicadores numéricos.
- En la composición de los órganos colegiados, como el Consejo de Cooperación Bibliotecaria, los miembros lo son en función de su cargo. En otros casos, se tiene en cuenta el principio de paridad en el nombramiento de los miembros de las comisiones de valoración de las ayudas gestionadas por la SG de Coordinación Bibliotecaria.

Previsión de Resultados

Se prevé mantener un reparto que no sea discriminatorio por razón de género en las plazas disponibles en los cursos que se puedan ofertar, así como la paridad en las comisiones de valoración que se reúnan en relación con las ayudas que se convoquen.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 333A: Museos.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- 1) Impulso y consolidación de una Red de Museos de España, que permita dar respuesta a las actuales expectativas y necesidades de la ciudadanía y asegure la excelencia en la gestión y el acceso al rico y diverso patrimonio cultural que estas instituciones custodian.
- 2) Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión consiste en la puesta en marcha de la Red

Digital de Colecciones de Museos de España (RDCME), cuyo objetivo fundamental es la publicación web de un sistema de información sobre las colecciones de los museos de España, que incluye tanto los de titularidad estatal (de gestión directa de la Dirección General de Bellas Artes y de gestión transferida a las comunidades autónomas), como de otras titularidades (Administración Autonómica, Administración Local, entidades públicas, privadas y mixtas).

- 3) Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de los visitantes, lo que redundará en un incremento del número de visitas a los museos.
- 4) Mejora de las Infraestructuras. Se continúa trabajando para la mejora de las instalaciones de los museos y de la conservación de las colecciones y la atención al público, centrandó la atención en el servicio a aquellas instituciones más desfavorecidas en el ámbito arquitectónico y teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Mejorar y ampliar la red de museos estatales mediante reformas en los museos de titularidad estatal y construcción de nuevas sedes en las ciudades en las que se ha detectado su necesidad.
- Mejorar las colecciones de los Museos de titularidad estatal mediante la adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las mismas.
- Realizar estudios, cursos y encuestas dirigidos a adaptar la oferta cultural y los servicios de los museos a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de sus visitantes.
- Promover la participación femenina en actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal y analizar el papel de la mujer en las colecciones y fondos de los museos de titularidad estatal.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

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 de Público, en el Informe publicado en mayo de 2011 “Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura”.

La relación entre mujeres y hombres que visitan los museos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es prácticamente equilibrada, con un porcentaje ligeramente superior en el número de mujeres. Si bien existen diferencias entre los sexos según el tipo de museos y de las colecciones que estos albergan. La mayor representación femenina se produce en dos tramos de edad: de 12 a 25 años y de 26 a 45 años. La media de edad del conjunto de los visitantes es de 41,6 años.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino es extraordinario en algunos museos, como en el Museo del Traje y más ligero en otros, como en el Museo Sorolla y el Museo de Cerámica. A la inversa, existe un cierto predominio masculino en el Museo Arqueológico, Museo de Antropología y Museo de América aunque, evidentemente, no llegan a compensar la influencia del importante aporte femenino de los museos citados anteriormente. En los restantes museos, la relación está más equilibrada, aunque tan solo en el Museo Sefardí la participación de varones y mujeres esta igualada.

En definitiva, se constata la mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico.

Recientemente, se han analizado los datos de otros museos no presentes en el estudio inicial: el Museo Nacional de Arqueología Subacuática. ARQUA y el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, que van a constatar y acentuar las diferencias detectadas anteriormente en cuanto a las preferencias de cada sexo por determinadas disciplinas. Así los visitantes del primero son varones en un 58,6% y la presencia femenina se reduce hasta un 41,6%, mientras que en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía se invierte la proporción y los hombres se reducen al 46,20% de los visitantes y las mujeres llegan al 53,25, constatándose además que en la franja de edad entre los 12 y los 25 años, la presencia de éstas duplica a la de varones.

En el año 2012, ha destacado la publicación, el día 8 de marzo, del catálogo en línea *Ausencias y Silencios*, creado en el marco de la iniciativa *Patrimonio en Femenino* (puesta en marcha en el año 2011). El nuevo catálogo ha sido fruto de la colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultural y Deporte y las comunidades autónomas que forman parte de la Red Digital de Colecciones de Museos de España, *Cer.es*. Su publicación responde al objetivo de resaltar aquellos ámbitos de la vida pública y privada en los que el papel de las mujeres ha estado ausente o bien ha sido silenciado en diferentes períodos históricos, culturas y civilizaciones. De esta manera, se analizan las ausencias y silencios en los ámbitos del poder (político, económico, religioso, militar), el mundo de la ciencia y la educación, la creación y el espectáculo (incluyendo el ámbito de los deportes) y el trabajo. Se muestran, asimismo, bienes

culturales que hacen palpable la ausencia de derechos de las mujeres en determinadas épocas y sociedades.

Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Asimismo, se prevé analizar y visibilizar el papel de la mujer a lo largo de la historia, mediante el estudio de las representaciones femeninas en las colecciones y fondos museísticos.

Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medidas correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 333B: Exposiciones.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

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 plásticas. Para su efectiva consecución, el Ministerio considera prioritario que estas funciones encuentren una adecuada acogida tanto en los particulares como en las instituciones, tanto en el público como en los artistas, tanto en las Administraciones Públicas como en las entidades privadas. En consecuencia, es un objetivo del Ministerio erigirse en punto de referencia de la actividad expositiva en la que, en calidad de promotor de las artes plásticas, interviene.

Las actividades propias del programa, se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Planificación de la política de exposiciones del Departamento.
- 2) Programación de exposiciones concertadas en las salas de otras entidades u Organismos
- 3) Promoción de los museos dependientes de la Dirección General, a través de la presentación de sus colecciones.
- 4) Acogida de muestras que sean el resultado de los acuerdos bilaterales o compromisos con otros países.
- 5) Colaboración con otras instituciones de las Comunidades Autónomas.
- 6) Fomentar y difundir la capacidad creativa de los artistas nacionales contemporáneos, buscando el reconocimiento de las personas que han

dedicado su vida al arte, sin olvidar a aquellas que, por no estar todavía consagradas, necesitan apoyo institucional.

- 7) Acoger las nuevas tendencias y ser receptivos a los acontecimientos más relevantes que se produzcan en el panorama artístico español, especialmente mediante la participación en las ferias de arte.
- 8) Celebración de cursos orientados a la formación de los profesionales del arte.
- 9) Actividades de interlocución entre la Administración General del Estado y los diferentes colectivos relacionados con el arte.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promover la participación femenina en actividades expositivas.
- Fomentar y difundir la capacidad creativa de las mujeres a través de la concesión de ayudas y subvenciones a las mismas o a sus organizaciones representativas.
- Promover encuentros, 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.

Asimismo el Plan Estratégico General de la Secretaría de Estado de Cultura (2012-2015) contempla como uno de sus objetivos facilitar el acceso de toda la ciudadanía a las artes visuales contemporáneas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva del impacto de género, cabe destacar la existencia de importantes problemas estructurales que determinan que la incorporación de la mujer al sistema del arte (artistas, comisarías, galeristas, etc.), resulte hoy precaria en nuestro país.

La Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes realiza periódicamente un ciclo de mesas redondas como plataforma de reflexión permanente sobre la situación de las mujeres en el mundo del arte y la aportación de los feminismos al ámbito de la creación. A partir del panorama puesto de manifiesto con estas jornadas se han diseñado una serie de actividades encaminadas a potenciar la visibilidad de las mujeres en el sector de las artes visuales.

Con este propósito está itinerando por toda Iberoamérica la exposición “Fábulas problemáticas”, “Mujeres en el espacio social, conflictos y paradojas”. Su objetivo radica, por un lado, en la necesidad de corregir situaciones de desigualdad en la creación artístico-cultural de las mujeres, así como de visibilizar sus creaciones. Por otro lado, se refiere también a la necesidad de desactivar algunos lugares comunes sobre lo femenino (algunas “fábulas problemáticas”), como por ejemplo la extendida creencia de que el ámbito del arte contemporáneo es un contexto igualitario para mujeres y hombres, cuando los datos demuestran que reproduce idéntica discriminación que en otras áreas productivas.

A través de la exposición de ocho trabajos audiovisuales, la muestra ha pretendido abrir debates sobre los problemas esenciales con que se enfrenta el colectivo femenino y, por extensión, toda la sociedad en general: desigualdad de oportunidades, machismo en el entorno laboral (especialmente, en el ámbito de la creación contemporánea), imposición de roles, violencia o invisibilidad de la mujer en la edad madura, entre otros.

En la convocatoria de ayudas para la promoción al arte contemporáneo español se ha recogido específicamente como criterio de valoración que las propuestas integren actuaciones de fomento de igualdad de género de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y especialmente en lo establecido en sus artículos 11 y 26. En este sentido, 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.

En esta misma línea de favorecer la proyección pública de las mujeres dentro de los distintos ámbitos del arte contemporáneo, se han incrementado las exposiciones individuales protagonizadas por mujeres tal y como “*Tiergarten: Un jardín romántico alemán*” de Amparo Garrido, y “*Años Luz*” de Eugenia Balcells. Asimismo, se ha puesto de manifiesto la importancia de las mujeres en el coleccionismo de arte en los “*Diálogos sobre coleccionismo de arte: coleccionismo en femenino*”.

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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 334A: Promoción y cooperación cultural**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del programa se puede resumir en las siguientes acciones:

1. Mejorar la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología y biblioteconomía, y materias artísticas.
2. Mejorar 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 y en embajadas y consulados de España.
3. Difundir la cultura española, en todas sus manifestaciones, en el exterior y fomentar las relaciones culturales entre España y otros países.
4. Favorecer el desarrollo, la digitalización y la internacionalización de las industrias culturales y creativas. Fomentar la digitalización de contenidos culturales y la difusión global de los mismos.
5. Fomentar la implantación de las nuevas tecnologías en las actividades culturales y en su distribución mediante plataformas en línea. Fomentar nuevos productos artísticos digitales en línea.
6. Impulsar aquellos proyectos que profundicen en el diálogo intercultural.
7. Apoyar aquellas actividades que, según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, favorezcan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la cultura.
8. Favorecer el desarrollo de los vínculos culturales entre las Comunidades Autónomas.
9. Difundir el valor de la propiedad intelectual en la concienciación social.

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

- 1) Concesión de ayudas de acción y promoción cultural.
- 2) Concesión de ayudas para la formación de jóvenes profesionales de la cultura.
- 3) Concesión de becas de especialización en actividades y materias de la competencia de instituciones culturales dependientes del Ministerio de Cultura y del Colegio de España en París.
- 4) Concesión de becas Culturex de formación práctica en gestión cultural para jóvenes en instituciones culturales en el exterior.
- 5) Actividades de fomento del turismo cultural.

- 6) Fundaciones y mecenazgo.
- 7) Concesión de subvenciones a asociaciones y fundaciones dependientes de partidos políticos.
- 8) Concesión de subvenciones nominativas a diversas entidades culturales y corporaciones locales.
- 9) Celebración de acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas para el desarrollo de programas culturales.
- 10) Cooperación cultural con las Comunidades Autónomas.
- 11) Promoción del Camino de Santiago.
- 12) Difusión de la legislación estatal y autonómica y de los convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas en materia de cultura.
- 13) Promoción y asesoría técnica de los programas de ayudas de la Unión Europea *Cultura 2007-2013* y *Europa con los Ciudadanos*.
- 14) Concesión de subvenciones a Administraciones Públicas:
 - A las Comunidades Autónomas y a las Ciudades de Ceuta y Melilla para programas que favorezcan la comunicación cultural y el conocimiento de la diversidad de sus respectivos patrimonios culturales.
 - Ayudas a Corporaciones Locales para actividades culturales que fomenten la comunicación cultural.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

En las bases reguladoras de las convocatorias de ayudas gestionadas con cargo a este programa presupuestario se ha establecido expresamente que la concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

En la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, de ayudas a corporaciones locales para actividades culturales que fomenten la comunicación

cultural, para conformar la Comisión de Valoración se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, para conformar la Comisión de Estudio y Valoración de los dos programas de becas gestionados con cargo al programa, se ha seguido lo establecido en la Orden PRE/525/2005 de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros en el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las personas destinatarias de las becas y ayudas gestionadas con cargo a este programa son mujeres en un elevado porcentaje, lo que se corresponde con un porcentaje similar de solicitantes. La presencia mayoritaria de mujeres en este tipo de becas, guarda, sin duda relación con el hecho de que éstas son mayoría en las aulas universitarias, desde hace más de 10 años, en las áreas de economía y ciencias sociales y obtienen las mejores puntuaciones en las oposiciones a las Administraciones Públicas, tal como se afirma en el PEIO.

Previsión de resultados

Se prevé mantener la situación actual ya que no se detectan desigualdades significativas por razón de género.

En relación a las ayudas de acción y promoción cultural, destacan los siguientes proyectos propuestos:

- Asociación mujeres en las artes visuales contemporáneas: “Artemis: corpus de mujeres en las artes visuales multimedia internacional”
- Fundación Lydia Cacho: “cuerpos abiertos: imágenes de mujeres a través de la combatividad y de la resistencia”
- Fundación Gender Center: “cine español en clave de género”.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 334B: Promoción del libro y publicaciones culturales
CENTRO GESTOR: DG de Política e Industrias Culturales y del Libro

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

- 1) Promoción y difusión nacional de las letras españolas, dentro de la cual se incluye la promoción y ayuda a la creación literaria y a la traducción, mediante convocatoria y concesión de becas, premios y cualquier otro tipo de estímulos.
- 2) Promoción de la lectura mediante campañas de fomento.
- 3) Promoción del libro mediante ayudas a la edición y participación en ferias y exposiciones de carácter nacional.
- 4) Estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria editorial del libro en general.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promover la participación femenina en actividades de promoción de las letras.
- Promover que en la composición de los Jurados que deciden premios literarios se garantice el principio de paridad.
- Mantener la paridad en relación a los hábitos de lectura entre mujeres y hombres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La participación de las mujeres en actividades de promoción de las letras es inferior a la de hombres, dato que contrasta con los hábitos de lectura donde el género femenino supera al masculino.

Por otra parte, la participación de mujeres como autoras en actividades de las universidades, institutos y otras instituciones, es inferior a la de los hombres.

Respecto de la composición paritaria de los Jurados y comisiones de valoración, hay que destacar que del total de miembros de cada jurado sólo una parte es nombrada por el Ministerio, siendo el resto elegidos por asociaciones profesionales, reales academias, universidades, etc.

Las publicaciones relativas a la igualdad de género y su transcendencia en la base de datos del ISBN han supuesto 196 títulos en el primer semestre del año 2012.

En cuanto al número de escritoras vivas de literatura, en la base de datos que gestiona la SGPLLL aparecen 841 mujeres en un total de 4152 escritores de ambos sexos (un

20,25%), proporción que irá creciendo año tras año a medida que vayan desapareciendo las más antiguas generaciones de escritores, en los que la presencia femenina no pasaba de un 10 %.

En relación a los hábitos de lectura, existe una ligera diferencia entre mujeres y hombres, ya que las mujeres siguen siendo más lectoras (65,1% son lectoras de libros) frente a los 57,7% de los hombres. (Fuente: *Hábitos de Lectura y Compra de Libros en España 2011*, elaborado por Conecta Research & Consulting para la Federación de Gremios de Editores de España, con el patrocinio de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio). Sin embargo, se detecta una mayor igualdad en las lecturas por trabajo y estudios (un 20% de mujeres, frente a un 20,3% de hombres). Los términos se invierten respecto de la lectura en formato digital, donde el 57% de los hombres son lectores frecuentes frente al 41,1% de las mujeres.

Previsión de resultados

Se prevé incrementar la participación femenina en actividades de promoción de las letras, garantizar la composición paritaria de los Jurados de premios literarios, mediante el nombramiento por parte del Ministerio de miembros –mujeres u hombres– que compensen los nombramientos efectuados por instituciones ajenas al Departamento y mantener el equilibrio existente entre mujeres y hombres en cuanto a hábitos de lectura, corrigiendo las leves diferencias en términos absolutos, así como en relación a los distintos formatos de lectura.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 334C: Fomento de las Industrias Culturales

CENTRO GESTOR: Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo último del programa radica en dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas, introduciendo mayor racionalidad y una visión transversal de la promoción de las industrias culturales.

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

- 1) Apoyar la labor de las personas creadoras y emprendedoras culturales y fomentar la creatividad.
- 2) Generar nuevos mercados interiores.
- 3) Reorientar el sistema de ayudas del Ministerio hacia nuevos instrumentos de financiación.
- 4) Apoyar a las PYMES innovadoras.

5) Favorecer la internacionalización de las industrias culturales.

6) Impulsar la oferta legal de contenidos en Internet.

Destacan las siguientes actuaciones:

- Premios Crearte, dirigidos a centros educativos públicos y concertados para el fomento de la creatividad como elemento transversal de la educación.
- Ayudas para financiar el coste de los avales para industrias culturales, dirigidas a profesionales, microempresas, PYMES o grandes empresas pertenecientes al ámbito de la industria cultural.
- Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales, dirigidas a profesionales, microempresas y PYMES dedicadas a la producción, distribución y/o comercialización de bienes culturales en el ámbito de la industria cultural. Su finalidad es la realización de proyectos que promuevan la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales, que sean económicamente identificables y diferenciables dentro de la actividad de la empresa y que se dirijan a la producción y/o distribución de bienes de uso y difusión cultural, asimismo se promueven las inversiones materiales o inmateriales en el desarrollo de un producto cultural con un alto impacto tecnológico.
- Línea de financiación ICO – Industrias Culturales, dirigida a los profesionales, microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas o resto de empresas dedicadas a la producción, distribución o comercialización de bienes culturales en el ámbito de la industria cultural, para financiar proyectos que persigan la consolidación y desarrollo de las industrias culturales, estrategias de internacionalización de la empresa, acciones de formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones industrias culturales y formación de profesionales de negocio electrónico en el sector cultural).
- Ayudas para promover e incrementar la oferta legal de contenidos culturales en Internet, dirigidas a favorecer la materialización de proyectos que promuevan e incrementen la oferta legal de contenidos culturales en Internet mejorando el acceso de los ciudadanos a los mismos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Favorecer, en relación a los Premios Crearte, aquellos proyectos que apuesten por la defensa de los valores de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres
- Fomentar las actividades de creadoras y emprendedoras culturales.
- Apoyar a empresas culturales innovadoras, dirigidas o representadas por mujeres.
- En las bases reguladoras de las convocatorias de las distintas líneas de ayudas y de los Premios Crearte, gestionados con cargo a este programa presupuestario, se ha establecido expresamente que la concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.
- Asimismo, para conformar la Comisión de Estudio y Valoración de las ayudas y premios, se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Por último, cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

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

En relación a las líneas de ayudas gestionadas con cargo al programa presupuestario (línea ICO-Industrias Culturales, Ayudas para el coste de los avales de las industrias culturales y Ayudas a la inversión en capital para incrementar la oferta legal de contenidos culturales en Internet y para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales y creativas) no se han identificado proyectos específicamente vinculados con el tema de género.

No obstante, en relación a la última línea de ayudas citada, en la convocatoria 2011, se dispone de un indicador que permite detectar una importante desigualdad: de las 935 solicitudes admitidas, en 207 de ellas aparecía como representante de la empresa una mujer frente a las 728 donde aparecía como representante un hombre.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de sus destinatarios (industrias culturales) resulta difícil detectar las situaciones de desigualdad. Por otra parte, se trata de un programa de reciente implantación, por lo que no se dispone de muchos datos desagregados por sexo. En cualquier caso, se considera que la situación es mejorable en relación a estas empresas, las cuales, al igual que el resto del sector industrial del país, se encuentran en manos fundamentalmente masculinas.

Previsión de resultados

Se prevé, de una parte, continuar fomentando los proyectos presentados a premios que favorezcan valores de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. De otra parte, se procurará corregir las deficiencias detectadas en relación a la escasa presencia femenina en la composición de las industrias culturales beneficiarias de las ayudas, mediante la introducción de mecanismos correctores por razón del género,

especialmente en aquellas que contribuyen a dotar de visibilidad a la cultura realizada producida o dirigida por mujeres.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 335A: Música y Danza

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM)

A) Contenido y Finalidad del Programa

Con carácter general, este programa presupuestario engloba las actividades que corresponde desarrollar al Ministerio en el ámbito de la producción de espectáculos musicales, líricos y coreográficos, del fomento de las actividades musicales y coreográficas producidas por otros agentes culturales y de crear las condiciones para que se desarrolle la cultura musical de los ciudadanos.

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

- Producción de espectáculos musicales, líricos y coreográficos, a través de las unidades de producción del INAEM (Orquesta y Coro Nacionales de España, Teatro de la Zarzuela, Compañía Nacional de Danza, Ballet Nacional de España, Centro para la Difusión de la Música Contemporánea, Joven Orquesta Nacional de España, Auditorio Nacional de Música y Centro de Documentación de Música y Danza):
- Actividades de fomento en materia de música, lírica y danza, realizadas tanto a través de las subvenciones nominativas, que figuran en los Presupuestos Generales del Estado, como por vía de convocatoria anual de subvenciones.

A través de estas dos líneas se apoya la producción de obras musicales, líricas y coreográficas, por parte de grupos y compañías, así como las giras con las obras que forman parte de su repertorio, concediendo especial atención a las propuestas que representan una recuperación del patrimonio histórico, coreográfico o lírico, así como el fomento de la creación actual de compositores, intérpretes y coreógrafos españoles.

Igualmente, se fomenta la realización de los festivales, concursos y certámenes de mayor proyección artística y se promueven iniciativas de las principales capitales culturales de nuestro país que ofrecen una temporada estable de ópera y constituyen, por ello, centros de proyección del arte lírico. También se quieren potenciar las iniciativas de los teatros y salas que apuestan por programaciones estables de danza, así como los circuitos de danza organizados por redes de teatros y salas, festivales o certámenes.

- Apoyo a la música contemporánea. Existen tres líneas fundamentales de ayuda como son las ayudas a la interpretación de música contemporánea (con especial atención a la música española), las ayudas a empresas discográficas para una

colección estable de música contemporánea española y ayudas a la creación musical española.

- Creación de equipamientos dedicados a la música y a la danza, a través de dos acciones fundamentales: la creación y rehabilitación de equipamientos que dependen directamente del Estado y el Plan Nacional de Auditorios.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

La promoción de la igualdad de género es uno de los principios generales de actuación del INAEM recogidos en el artículo 2 de la orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de Buenas Prácticas del Organismo.

En base a ello, las principales realizaciones previstas son:

En primer lugar, en relación a las ayudas y subvenciones gestionadas con cargo a este programa, las convocatorias de los años sucesivos incorporan, entre los criterios de valoración, la aportación por las personas solicitantes de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad), otorgándose una 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.

En segundo lugar, se mantiene la composición paritaria de los jurados de los premios y de las comisiones de valoración, en proporción de al menos 40%-60%. En tercer lugar, existe paridad en la representatividad de los altos cargos del INAEM. Resulta especialmente destacable la existencia en el INAEM (Organismo autónomo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), dentro de su Secretaría General, de una unidad de conciliación y una persona responsable de políticas transversales, encargada de recoger buenas prácticas europeas en esta materia.

Respecto de las principales realizaciones previstas por el INAEM destacan las siguientes:

- Participación en el Foro europeo sobre "Eliminación de los estereotipos de género y análisis de la presencia de la mujer en las artes escénicas" organizado por la Federación Internacional de Artistas (FIA), en Marsella y en Bruselas, realizando interesantes aportaciones al documento de buenas prácticas que se elaboró a raíz de sendos encuentros.
- Concesión de subvenciones nominativas a organizaciones profesionales y otras entidades promovidas o dirigidas por mujeres o en cuyos órganos directivos participan mujeres: Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa

maestra de danza del mismo nombre, o Instituto Valenciano de la Música, dirigido por Inmaculada Tomás.

- Concesión de importantes premios musicales: el Premio Nacional de Música, el Premio Nacional de Músicas Actuales y los Premios Nacionales de Danza.
- Promoción y difusión de la autoría y participación femenina en el sector de las artes escénicas. Con motivo del Día Internacional de las Mujeres, el INAEM impulsa significativas acciones todos los años.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El análisis histórico y sociológico de la presencia y relevancia de la mujer en las Artes Escénicas y musicales, revela la fuerte segregación horizontal que experimentan ciertos ámbitos del sector: mientras que en el ámbito de la interpretación la presencia de cantante, instrumentistas y bailarines de renombre ha sido una constante a lo largo de la historia, otros aspectos como la composición musical o la dirección orquestal se han caracterizado por el cuasi-monopolio de los hombres.

Estas deficiencias van a tratar de corregirse incrementando la puntuación de las empresas que acrediten distintivos y/o planes de igualdad o presenten proyectos cuya temática o por composición significativa del equipo participante fomente la igualdad de género.

Previsión de resultados

En la futura Ley de Artes Escénicas y de la Música se prevé incorporar a la misma la perspectiva de género y mejorar las condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral en un tipo de empleo tan atípico como el de actor.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 335B: Teatro

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM)

A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la difusión del teatro y del circo con especial atención al patrimonio cultural común español (histórico y actual), al fomento de las relaciones culturales entre las comunidades autónomas y al incremento de la proyección internacional (con especial atención hacia Iberoamérica, a través del programa ACERCA),

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

- Dinamizar la actividad teatral y fomentar la cultura teatral española a través de las unidades de producción del INAEM, que deben cumplir los cometidos propios de los teatros públicos europeos.
- Fomentar el conocimiento de la realidad escénica actual, de la tradición teatral y desarrollo de la información teatral a través de las actividades desplegadas por el Centro de Documentación Teatral (CDT).
- Difundir las actividades del Museo del Teatro. El Museo de Teatro de Almagro desde la inauguración de su nueva sede en 2004 ha venido llevando a cabo exposiciones temporales e itinerantes por España y el extranjero.
- Preservar el patrimonio teatral y circense español, difundir en España y en el extranjero las actividades escénicas, incrementar la comunicación teatral entre comunidades autónomas y fomentar la actividad teatral y circense en colaboración con otras instituciones públicas y con la iniciativa privada. Este objetivo se desarrolla mediante premios, ayudas y subvenciones, becas a instituciones sin ánimo de lucro desgravaciones fiscales, desarrollo de programas educativos, Convenios con fundaciones de teatro, campañas de publicidad a favor del teatro y el circo, etc.
- Promoción de las infraestructuras teatrales
- Favorecer la comunicación teatral internacional a través de las relaciones internacionales, institucionales y de promoción y difusión artística.
- Favorecer la comunicación teatral con Iberoamérica mediante la organización y gestión de Muestras de Teatro Español en Iberoamérica y mediante el desarrollo constante y decidido al Festival Iberoamericano de Cádiz. Al mismo tiempo continuar el Programa IBERESCENA con el fin de obtener recursos económicos para hacer posible el funcionamiento de la Red Iberoamericana de Teatros.
- Estimular la colaboración con los países de la Unión Europea facilitando las giras de las compañías españolas por Europa.
- Reforzar las relaciones con el sector.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

La promoción de la igualdad de género es uno de los principios generales de actuación del INAEM recogidos en el artículo 2 de la orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de Buenas Prácticas del Organismo.

En base a ello, las principales realizaciones previstas son:

- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
 - o Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas. Tiene 11 miembros, 6 de ellos son mujeres.
 - o Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro.
 - o Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante.
 - o Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN).
 - o Festival Internacional de Títeres de Tolosa.
- Apoyo a otras entidades con presencia femenina en sus órganos de dirección:
 - o Red de Teatros Alternativos.
 - o Apoyo a la Fundación festival de Teatro Clásico de Almagro.
 - o Fundación de Nuevos Creadores.
 - o Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España,
 - o Asociación TE VEO de teatro para niños y jóvenes.
- Programación de autoras y directoras en las unidades de producción dependientes del INAEM. Obras y otras acciones en el campo de las artes escénicas y musicales dirigidas o protagonizadas por mujeres.
- En la temporada 2012 el Centro Dramático Nacional programa obras con dirección o autoría femeninas, como la Loba de la autora Lillian Hellman, protagonizada por Nuria Espert.
 - o Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través del programa IBERESCENA.
- Actividades de formación y promoción de los valores de la igualdad de género: E-Plan de Formación Continua del INAEM: Incluye un curso de 20 horas denominado: El espacio de las mujeres en la Administración Pública. Taller de liderazgo.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La situación de partida pone de manifiesto que las actividades desarrolladas con cargo a este programa presupuestario presentan una participación de mujeres mayor que en el conjunto del sector.

A título de ejemplo, la programación del Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, incluyó un 26,6% de directoras de escena, frente al 16% de mujeres que integran la Asociación de Directores/as de Escena.

Previsión de resultados

En cuanto a las previsiones, se pretende apoyar la creación en régimen de residencia en el marco de la convocatoria anual de ayudas del INAEM y el programa IBERESCENA, incorporar una programación de autoras y directoras teatrales en el Centro Dramático Nacional y en la Compañía Nacional de Teatro Clásico y continuar fomentando el Certamen Nacional de Directoras de Teatro de Torrejón de Ardoz y el Festival Internacional de Teatro Iberoamericano de Cádiz, en cuyo seno se celebra el Encuentro de Mujeres de las Artes Escénicas Iberoamericanas

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 335C: Cinematografía

CENTRO GESTOR: Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

1) Actividades de fomento de la cinematografía, a través de distintas líneas de actuación que presentan los siguientes objetivos:

- Incentivar la creación, incrementar la producción y favorecer la distribución de obras cinematográficas españolas.
- Aumentar la aceptación del cine español por parte del público.
- Mejorar el grado de competencia de las empresas.
- Incrementar la calidad de la producción cinematográfica
- Considerar la incorporación de nuevos talentos, la importancia de la creatividad y el respeto a los autores, como elementos básicos de una producción de calidad.
- Colaborar con las Comunidades Autónomas con lengua propia para el fomento de la cinematografía en dichas lenguas.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.

2) Actividades de promoción y difusión exterior. La proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas se ejecuta a través de las siguientes líneas de actuación:

- Estímulos a la promoción
- Ayudas para la organización de festivales y certámenes que se celebren en España.

- Estímulos para la participación y promoción en festivales.
 - Participación en programas audiovisuales europeos (Programa Media)
- 3) Actividades de recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio Cinematográfico. Estas actividades, implementadas por la Filmoteca Española se centran principalmente en los siguientes aspectos:
- Recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio cinematográfico, incluida la visibilización de los trabajos realizados por mujeres.
 - Apoyo y promoción para la realización de estudios que faciliten la consecución de los dichos objetivos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual
	Art.53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	Art.54	Designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

El Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

La Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine supuso un importante avance, al introducir previsiones importantes en materia de igualdad, entre las que destaca la especial valoración de los proyectos que apliquen medidas de igualdad de género en actividades creativas de dirección y guión en los procedimientos de ayudas y subvenciones para la producción de largometrajes, así como para la producción de películas de televisión y series de animación. Asimismo, conforme a su disposición adicional segunda, en la composición de los órganos colegiados se procurará la paridad entre hombres y mujeres de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

En los últimos años, se está realizando un importante esfuerzo por incrementar la presencia de la mujer en los sectores cinematográfico y audiovisual, resultando especialmente destacable que las distintas convocatorias de ayudas publicadas por el ICAA en los últimos ejercicios han incorporado previsiones en materia de igualdad.

Entre las normas más recientes, cabe destacar la Orden CUL/1772/2011, de 21 de junio, por la que se establecen los procedimientos para el cómputo de espectadores de las películas cinematográficas, así como las obligaciones, requisitos y funcionalidades técnicas de los programas informáticos a efectos del control de asistencia y rendimiento de las obras cinematográficas en las salas de exhibición, cuya disposición final segunda, prevé el otorgamiento de puntos adicionales por razón de género.

Asimismo, la disposición final tercera, modifica la Orden CUL/314/2010, de 16 de febrero, por la que se modifican los grupos de edad para la calificación de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales, añadiendo un artículo 3 a la citada orden referente a la categoría “Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género”. Tal categoría, absolutamente novedosa en el contexto internacional, operará de manera transversal y, en su caso, acumulativa para todas las películas que se presenten a calificación por edades. La obtención de esta categoría no comporta, sin embargo, las obligaciones previstas para las calificaciones por grupos de edad.

En el desarrollo de este precepto y de acuerdo con el Real decreto 2062/2008, de 12 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, se dictó la Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género», así como pictograma informativo.

Los criterios orientativos que fija la Resolución para obtener la categoría mencionada son los siguientes:

Que transmitan una imagen igualitaria de ambos sexos, sin situaciones vejatorias.

Que promuevan la eliminación de prejuicios, imágenes estereotipadas y roles en función del sexo e impulsen la construcción y difusión de representaciones plurales y reales de ambos sexos, teniendo en cuenta la diversidad existente de mujeres y hombres.

Que promuevan el uso de un lenguaje no sexista y que nombren, también, la realidad femenina.

Que incorporen una visión igualitaria de las relaciones afectivas y de la convivencia doméstica.

Que representen de manera igualitaria la presencia y la capacidad de las mujeres en aquellos sectores y niveles claramente masculinizados y de los hombres en los feminizados.

Que promuevan el conocimiento y el rechazo del fenómeno de la violencia en todas sus dimensiones discriminatorias entre los sexos.

Por otra parte, el interés del ICAA en fomentar el papel de las mujeres en el ámbito cinematográfico y audiovisual, continúa poniéndose de manifiesto en la concesión, por tercer año consecutivo, de una subvención nominativa a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico y audiovisual es hoy minoritaria. Sin embargo, en relación al empleo cultural en actividades cinematográficas, de video, radio y televisión, el empleo femenino representa el 40 %.

Previsión de resultados

Se prevé, fundamentalmente, incrementar, el empleo cultural femenino en relación a las actividades cinematográficas, de video, radio y televisión y continuar colaborando con asociaciones u organizaciones de mujeres del ámbito cinematográfico y audiovisual.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 336A: Fomento y apoyo de las actividades deportivas.

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Deportes

A) Contenido y Finalidad del Programa

En este programa el análisis realizado desde la perspectiva del impacto de género son destacables los siguientes ámbitos de acción:

- El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte
- Fomento de Mujer y Deporte
- Programa de Atención al deportista de Alto Nivel

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

En relación con los programas **Mujer y Deporte**:

- Potenciar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte español, tanto en la práctica como en puestos técnicos, directivos y de gestión.
- Ampliar la formación y divulgación de materiales en coeducación física y para la formación de personal técnico deportivo con perspectiva de género:
 - o Divulgación de instrumentos para el uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la actividad física y el deporte.
 - o Divulgación de herramientas para mejorar el tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
 - o Consolidación del apoyo y asesoramiento a las Federaciones deportivas en el desarrollo de sus Planes de Igualdad.
 - o Consolidar nuevos canales para visibilizar a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte.
- Participar en el diseño y planteamiento del III Plan de acción de la Red iberoamericana Mujer y Deporte.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEHM 3/2007	Art.29.2	Promoción del deporte femenino y efectiva apertura de disciplinas deportivas a las mujeres

Identificación de realizaciones previstas

Subvenciones a Federaciones Deportivas españolas para implantar programas Mujer y Deporte que subsanen carencias ancestrales, mediante las diferentes actuaciones que se desarrollan fruto de la subvención. Las principales son:

- Constitución Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional.
- Premios y becas a las deportistas...

Desarrollo área de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte para avanzar en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito de actividad física y el deporte.

Desarrollo y coordinación de tareas dentro del Plan de acción de la Red Iberoamericana Mujer y Deporte desde la Secretaría General de la misma.

En el Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel, se ha atendido a un total de 744 deportistas, de los cuales el 37,1% son mujeres y el 62,9% hombres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Federaciones Deportivas españolas con programas específicos Mujer y Deporte (73%).

Número de licencias en las Federaciones Deportivas: 20,1% mujeres y 79,9% hombres.

Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 9%.

- Herramientas y materiales publicados:
 - o Guía PAFC (para la promoción de la actividad física en mujeres) en euskera.

- Hablamos de Deporte (uso no sexista del lenguaje en el ámbito deportivo).
 - Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
 - Revista DMujer (publicación periódica).
 - Boletín electrónico Programas Mujer y Deporte MyD (publicación periódica).
 - Guía para mejorar en tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
 - Guía para el desarrollo de los Planes de Igualdad en las Federaciones Deportivas.
- Jornadas de formación y sensibilización:
- Plan Integral para la actividad física y el deporte: área igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Jornada sobre la inclusión de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
 - Jornada sobre las medidas y planes de igualdad en las Federaciones Deportivas españolas.
 - Número de países en la Red iberoamericana Mujer y Deporte: 24.

Previsión de resultados

Aumento de la participación de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Avance en la contemplación de la perspectiva de género en las políticas deportivas emprendidas por los distintos agentes implicados.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

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 como mecanismo de canalización de los recursos 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.

Las líneas de actuación para 2013 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, y pueden estructurarse en la programación, coordinación y gestión de las siguientes líneas de actuación:

1. Programa Nacional de Formación de Recursos Humanos en I+D+I.
2. Programa Nacional de Movilidad de RRHH en I+D+I.
3. Movilidad en enseñanzas universitarias de posgrado.
4. Otras actuaciones de movilidad

Fomento de la movilidad de estudiantes y de titulados y tituladas de universidades españolas. Se trata de impulsar la formación complementaria de últimos cursos y de titulados y tituladas a través de prácticas en empresas, con las necesarias garantías de calidad y competencia. Dentro de esta actuación se incluyen:

- FARO GLOBAL. Pretende facilitar los medios para impulsar la formación complementaria de los y las estudiantes de todas las universidades españolas, mediante la realización de prácticas formativas en empresas
- ARGO GLOBAL. Impulsa la formación complementaria de las personas de reciente titulación de todas las universidades españolas, mediante la realización de prácticas formativas en empresas

5. Promoción de la investigación, la docencia y la innovación científica

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art.25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Los créditos de este programa se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

Se continúa en la línea de mantener el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación y de Selección de las convocatorias de concurrencia competitiva.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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.

Previsión de resultados

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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 463A: Investigación científica.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 463A, en lo que corresponde a la competencia de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte se instrumenta como mecanismo de canalización del apoyo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias y demás instituciones adscritas al Programa. Con el fin de ayudar al desarrollo de las actividades y el funcionamiento de estas Instituciones y de otras que cumplen fines similares, los Presupuestos Generales del Estado vienen consignando anualmente cantidades que se distribuyen entre éstas a fin de contribuir a su función de promover la educación, la ciencia y la investigación en sus más altos niveles.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.26.2.a)	Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa (igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual).
	Art.20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación de conocimiento.

Identificación de realizaciones previstas

Puesto que el programa consiste, esencialmente, en transferir unas subvenciones (nominativas o en concurrencia) a las Reales Academias y otras entidades, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversión y dada la autonomía de estas

corporaciones, las posibilidades de actuación del Departamento en esta materia son forzosamente limitadas e indirectas, en el marco de la relación administrativa con esas instituciones.

La elección de Académicos o Académicas de Número se rige por los Estatutos de cada Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos o Académicas de Número, y luego se elijan por votación entre la totalidad de éstos. De esta manera, el Departamento no puede actuar de manera directa sobre esa elección, para fomentar una mayor presencia de mujeres.

Las actuaciones concretas previstas, en línea con las que se vienen efectuando en años anteriores, son las siguientes:

En todos los casos de modificación o nueva aprobación de los Estatutos de una Real Academia de ámbito nacional, que se aprueban mediante un Real Decreto que debe tramitarse y proponerse por este Departamento, se incluye una Disposición adicional titulada “Promoción de la mujer”, con la siguiente redacción: “En el reglamento interno de la Academia se procurará la inclusión de medidas dirigidas a promover una mayor presencia de mujeres tanto en los órganos de gobierno como en la comunidad académica”.

Del mismo modo, se revisa la redacción de los nuevos proyectos de Estatutos, o de modificación de éstos, para hacer visible que tanto el acceso a la Academia como la titularidad de cargos directivos pueden referirse tanto a hombres como a mujeres.

Estos criterios se han seguido en las últimas normas publicadas sobre creación de Academias o aprobación o modificación de sus Estatutos: Real Decreto 39/2009, de 23 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de la Historia, Real Decreto 1071/2010, de 20 de agosto, por el que se reconoce a la Real Academia de Gastronomía como corporación de derecho público y se aprueban sus Estatutos, Real Decreto 750/2011, de 27 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia Nacional de Medicina, y Real Decreto 749/2011, de 27 de mayo, por el que se modifican los Estatutos de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas

Las mismas cuestiones se tienen en cuenta en todos los proyectos normativos del Departamento sobre esta materia.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Todos los estudios e indicadores ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en las Reales Academias todavía no se corresponde con la participación femenina en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, a fecha actual, el número de Académicas de Número en las Reales Academias de ámbito nacional supone el 7,45 % (la mayor presencia se da en la Real Academia Nacional de Farmacia, con un 15,56 % de mujeres, y la menor en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, en la que todavía no existe ninguna Académica de Número).

En los cargos directivos, la presencia femenina es aún menor. En las ocho Reales Academias nacionales integradas en el Instituto de España, sólo hay una que esté

presidida por una mujer, la Real Academia Nacional de Farmacia. Hay una Censora en la Junta Directiva de la Real Academia Española; y una Vicesecretaria y una Académica Adjunta a la Junta de Gobierno en la Real Academia de la Historia. Sin embargo, actualmente no hay ninguna mujer en las juntas o mesas directivas de las otras cinco Reales Academias del Instituto de España.

No obstante, estos datos también deben ponerse en perspectiva. En primer lugar, recordando unos hitos históricos, que ponen de manifiesto el proceso transformador que se ha producido en las últimas décadas, en instituciones que en muchos casos se remontan al siglo XVIII. Se cumplen treinta y cuatro años del ingreso de la primera mujer (Carmen Conde) en la Real Academia Española, ocurrido en 1978. En las Reales Academias científicas, las primeras mujeres que entraron fueron María Cascales (Real Academia Nacional de Farmacia, en 1987) y Margarita Salas (Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en 1988). Precisamente Margarita Salas fue la primera mujer en presidir el Instituto de España (1995-2003).

En segundo lugar, debe recordarse que no se trata de una situación exclusiva de España (la primera mujer que ingresó en la “Académie des Sciences” francesa –que rechazó en su día a Marie Curie-, lo hizo en 1979).

Finalmente, también es necesario señalar que el acceso a las Reales Academias se sitúa normalmente al final de una larga y distinguida trayectoria profesional en el mundo científico, cultural o artístico, de manera que todavía se vive la “herencia” de épocas pasadas, en las que la participación femenina en esos ámbitos era inferior.

Previsión de resultados

Como se ha indicado, el Ministerio no puede actuar de manera directa sobre la cobertura de vacantes de Académicos o Académicas de Número, ni sobre la elección de los cargos directivos de las Reales Academias y Academias, dado que estas materias se rigen por los Estatutos de cada Academia y debe respetarse la autonomía de estas entidades.

No obstante, las medidas previstas (inclusión en todos los proyectos normativos y de aprobación o modificación de Estatutos de disposiciones para fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y la comunidad académica; redacción no sexista de esos proyectos para hacer visible que la condición académica y los cargos directivos pueden ser ostentados por hombres y mujeres), junto con la constante atención a este aspecto por parte del Departamento, pueden contribuir a un cambio progresivo que conduzca a una mayor presencia de mujeres en las Academias.

D) Valoración de Impacto de Género

Dentro de las limitaciones indicadas, se considera que el programa tiene un impacto de género **positivo**, en cuanto la actuación del Departamento puede contribuir (indirectamente) a la reducción de las desigualdades detectadas.

SECCIÓN 19 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

La cooperación bilateral para el desarrollo se concreta actualmente en el envío de personal cualificado de la Administración pública para la modernización y fortalecimiento de las administraciones laborales de países con los que existen convenios bilaterales.

En cuanto a la cooperación multilateral, se colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al tratarse del organismo del sistema de Naciones Unidas referente a los ámbitos competenciales del Ministerio. Esta colaboración se plasma en diversas direcciones: apoyo financiero, participación en la priorización de las áreas temáticas de actuación, apoyo en la selección de países o zonas de intervención, seguimiento, evaluación y difusión de las actividades, además de la presencia y participación directa en proyectos que desarrolla este organismo internacional.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
	Art. 32	Política española de cooperación al desarrollo
PEIO 2008-2011	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo

Identificación de realizaciones previstas.

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.
- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.
- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.

- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Según datos de la OIT, las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de personas con pobreza absoluta del mundo.

De las mujeres en edad de trabajar, sólo lo hace un 54% frente al 80% de los hombres. Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos, y globalmente, ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres. Por otro lado, se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Y las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y los abusos.

En relación con el programa de cooperación bilateral, 14 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2012, representando el 47% de las 30 personas expertas que tienen previsto su desarrollo. Asimismo, se han aprobado en el ámbito del programa de cooperación bilateral, mediante la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 11 de abril de 2012, dos proyectos de asistencias técnicas directamente implicados en materia específica de Políticas de Igualdad de Oportunidades. Uno a desarrollar en Brasil sobre "Igualdad de Oportunidades de trabajo para mujeres" y el otro, en materia de "Fortalecimiento de las Políticas de Conciliación entre la vida familiar y las actividades Laborales" en Perú.

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.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 231B: Acciones en favor de los emigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

El artículo 149.1.2ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones y competencias, las que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

El ejercicio de esta competencia supone toda la gestión encaminada a la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos/as españoles/as en el extranjero, en especial, de la población emigrante.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de “emigrante”, introduciendo el más amplio de ciudadano/a español/a residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

Debe tenerse en cuenta que la tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras trabajan fuera de nuestro país (mas del 50% están en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección, así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero

De entre las acciones a favor de la ciudadanía española en el exterior, las actividades que tienen incidencia en materia de igualdad de género, con un impacto positivo, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años. Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a las personas mayores emigrantes que residen en países cuya protección social es insuficiente, cuyo importe baremado en función del coste de la vida de cada país es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad. Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 14,	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.
	Art. 42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.
	Disposición adicional primera.	Presencia o composición equilibrada.
PEIO 2008-2011	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.
Ley Orgánica 1/2004	Art. 2	
Ley 40/2006	Art. 16.	

Identificación de realizaciones previstas.

Del contenido del Programa 231B se destacan, en relación con objetivos específicos en materia de igualdad con un impacto de género positivo, 2 programas:

I.- Pensiones asistenciales.

Estrechamente vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles residentes en el exterior mayores de 65 años, españoles residentes en el exterior con incapacidad y españoles mayores de 65 años retornados.

II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros/as se establece que se designará un/a consejero/a electo/a que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2012 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 1.816.835; hombres: 888.783 (48,9%); mujeres: 928.052 (51,1%).

En cuanto al número de personas retornadas, tomando como base las bajas consulares habidas a los largo de un año, fue en 2011 de 33.767.

En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones de carácter asistencial, destacando este dato fundamentalmente en las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

Previsión de resultados.

Datos cuantitativos:

I.- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales.

Tomando como base los datos consolidados de beneficiarios del año 2011, se aprecia que en todo tipo de prestaciones es mayor el número de mujeres perceptoras que el de hombres.

En el caso de prestación por ancianidad, las cifras fueron de 12.637 hombres y de 20.748 mujeres; en el caso de "niños de la Guerra", 744 frente a 1.303; y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 395 hombres frente a 462 mujeres. Sólo en el caso de las prestaciones por incapacidad superó el número de perceptores hombres (409) al de mujeres (361).

II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

De entre los consejeros o consejeras electos por los Consejos de Residentes Españoles en el Exterior se reserva un/a representante de las Federaciones de Mujeres de acuerdo con el procedimiento que señala la norma.

En las votaciones celebradas a lo largo del último trimestre de 2011, entre los integrantes de los Consejos de Residentes Españoles para la elección de los Consejeros que corresponden a estos órganos en el Consejo General de la Ciudadanía Española en el exterior, han resultado electos hasta el momento 24 hombres frente a 11 mujeres.

Los datos de personas designadas en representación de la Administración Pública central y de las Comunidades Autónomas son tan escasos y provisionales que no es posible hacer una valoración de su impacto por razón de género. Además de los electos y designados por la Administración, corresponde designar a un/a consejero/a a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior.

D) Valoración de Impacto de Género.

Entre las acciones que se llevan a cabo en el Programa 231B, el impacto de género es especialmente positivo en las siguientes:

- 1.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- 2.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes incapacitadas con carácter absoluto para el trabajo.
- 3.- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- 4.- Programas y planes de atención sanitaria.
- 5.- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

PROGRAMA 231H: Acciones en favor de los inmigrantes.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los tratados y la Ley.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de "Acciones a favor de los inmigrantes" tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación (acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas en el actual periodo de crisis económica.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:

- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).
- Subvenciones nominativas a Cruz Roja Española (CRE), Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) y Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM) para el desarrollo de programas de acogida e integración de personas solicitantes de asilo, refugiadas e inmigrantes.

- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración del colectivo citado.
- Subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas innovadores que puedan transferirse al conjunto del territorio.
- Convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores inmigrantes y Convenios de Colaboración con organizaciones relacionadas con la inmigración y la integración.
- Los planes y programas de primera atención y de intervención urgente para situaciones de carácter excepcional, a través de la subvención nominativa a Cruz Roja Española para la atención a inmigrantes a pie de playa, y subvenciones directas a entidades que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.
- El desarrollo de programas destinados a facilitar ayudas que permitan el retorno voluntario de personas inmigrantes a sus países de origen.
- El desarrollo de programas especializados en colaboración con organismos internacionales a través de la subvención nominativa al Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
- La gestión de las iniciativas y fondos de acción comunitarios dirigidos a personas inmigrantes a través de convocatorias de subvenciones cofinanciadas con fondos europeos (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Refugiados, Fondo Europeo de Integración y Fondo de Retorno).
- El diseño, desarrollo y evaluación de acciones de formación a través del establecimiento de convenios de colaboración y/o contratos de servicios y asistencia técnica.
- El desarrollo de instrumentos de análisis e indicadores de integración que permitan evaluar la eficacia de los programas así como el seguimiento y la evaluación.
- La elaboración de informes sobre normas y proyectos de ámbito nacional, comunitario europeo e internacional con incidencia en su ámbito competencial.
- La participación en organismos europeos e internacionales en el ámbito de la integración de inmigrantes y la asistencia técnica a los programas de cooperación internacional dirigidos a sus colectivos de atención.
- La promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, a través del diagnóstico periódico de la situación del racismo y la xenofobia en España, mediante la implantación del sistema de información y difusión de la información obtenida, la promoción de estudios, informes e investigaciones sobre la situación del racismo y la xenofobia en España, el establecimiento de una red nacional de actores en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y de redes de comunicación con los órganos y organizaciones internacionales, así como promoción de foros de intercambio y fomento de estrategias y buenas prácticas, en especial en los medios de comunicación.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, la cuestión relativa a la definición, desarrollo y gestión de la política migratoria ha sido uno de los principales temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, ocurridas en la realidad sobre la que actúan, modulando y compensando los objetivos entre sí, en función de la mismas, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

No puede olvidarse, en este ámbito, la riqueza pero complejidad que añade, al número de interlocutores, el carácter consensuado y concertado que preside la política española en materia de inmigración, con la aprobación del Reglamento de la ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, y que ha continuado en 2011 con la aprobación del nuevo Reglamento, hoy vigente, que ha supuesto la toma en consideración y, en ocasiones, participación, de actores diversos de la sociedad, en la toma de decisiones sobre la materia.

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

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de personas trabajadoras migrantes.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 11.	Acciones positivas
	Art. 14.	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
PEIO 2008-2011	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social
	Eje 10	Violencia

Identificación de realizaciones previstas.

Objetivos del Programa:

- Promover la integración de las personas inmigrantes a través de acciones directas a favor de las mismas, realizadas directamente o en colaboración con el resto de Administraciones públicas, Organizaciones No Gubernamentales y Unión Europea.
- Promover la integración de las personas inmigrantes a través del estudio y conocimiento de la situación, la sensibilización del conjunto de la sociedad y la promoción de la igualdad y la no discriminación.

Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Identificar factores de exclusión y desarrollar mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, a través de la aplicación

transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones.

- Priorización de los programas que fomenten la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como aquellos que contemplen actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género, la convocatoria y la inclusión de “programas a favor de la mujer/programas específicamente dirigidos a mujeres” como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes, a través de la convocatoria de subvenciones.
- Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias y garantía de la protección a las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos y de la violencia a través de las medidas contempladas en el Plan Estratégico 2011-2014 de Ciudadanía e Integración que incorpora la Igualdad de trato en todas las áreas de intervención de modo transversal.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Los principales instrumentos de gestión y financiación son:

- La convocatoria de subvenciones a Entidades Locales, para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.
- La convocatoria de subvenciones dirigida a ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.
- El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

A pesar de la insistencia en la consideración de la perspectiva en materia de inmigración, la identificación del impacto de género resulta difícil en algunos casos ya que, salvo en las actuaciones específicas con mujeres, no siempre se dispone de los indicadores desagregados por sexo, debido fundamentalmente a la dificultad de obtenerlos de las distintas entidades ejecutoras de los programas.

En el caso de subvenciones, la perspectiva de género está implícitamente incluida de forma transversal en todos los programas objeto de subvención. En el caso específico de las subvenciones a Entidades Locales, se hace énfasis en los programas que favorecen la participación de personas inmigrantes en el entorno local, con especial atención, entre otros grupos sociales, a las mujeres y a los dirigidos a la prevención de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas, así como programas de sensibilización dirigidos a la población en general. En las convocatorias se incluye la necesidad de aportar indicadores cuantitativos, especificando su incidencia según el género, lo que no siempre es facilitado por las entidades subvencionadas.

Previsión de resultados.

Aumentar las actuaciones dirigidas a la incorporación de una estrategia transversal y del desarrollo del mainstreaming como política de equidad de género en el ámbito de las migraciones.

En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131, 132, 133 y 134, del Capítulo II "Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género", del título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 241A: Fomento de la inserción y estabilidad laboral.

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este programa de "Fomento de la inserción y estabilidad laboral" es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo (incluye escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).
- Formación profesional para el empleo.

El objetivo común que persigue es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

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

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 1)	Participación económica

Identificación de realizaciones previstas.

En el presupuesto del programa 241 A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

1.- Dentro del ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación, se incluye el objetivo de favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos), en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
- Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.

De medios:

- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
- Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.

De resultados:

- Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
- Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

2.- Dentro del ámbito de la formación y recualificación, se incluyen los objetivos de:

2.1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De resultados:

- Tasa de participación de hombres y mujeres.

- Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

De producción o actividad:

- Número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones.
- Número de mujeres formadas en convenios de formación.

De resultados:

- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones.
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de convenios.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyen cuantías adicionales de 300 euros en el caso de celebración de contratos indefinidos con mujeres (art. 3).

Asimismo la citada Ley modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, regulando con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o de víctima de violencia doméstica.

En lo que refiere a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, en el caso de la contratación de mujeres en sectores en los que este colectivo se encuentre menos representado y las mismas cumplan los requisitos de edad exigidos en el citado artículo, se incluyen cuantías adicionales de 100 euros/año en el caso de personas de 30 años o menos y de 125 euros/mes en el caso de personas mayores de 45 años.

Además la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral mantiene también las bonificaciones de 700 euros/año o su equivalente diario en las cuotas empresariales a la seguridad social para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con mujeres, que ya se recogían en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Todas las bonificaciones citadas junto con las derivadas de la contratación de un nuevo trabajador para sustituir a una trabajadora durante su descanso maternal o por cuidado de hijos (Real Decreto-ley 1/1998), mantiene su vigencia tras la aprobación del Real Decreto-

ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El número de nuevos contratos bonificados indefinidos a mujeres en 2011 ascendió a 19.178, mientras que el importe total (incluye nuevos contratos y los ya existentes) ascendió a 442.180 miles de euros, incluidos en la aplicación presupuestaria 19.101.241 A.487.03 "Bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a fomento de empleo por contratación laboral".

Por su parte el número de contratos bonificados celebrados con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género fue de 387 en 2011, y su importe total ascendió a 295 miles de euros.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional:

1.- En las iniciativas destinadas prioritariamente a trabajadores desempleados, con 281.470 alumnos participantes, en 2011, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 51 y 49 por cien respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 63 y 60 por cien.

2.- Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados han permitido la formación, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 1.243.313 mujeres en 2011 y se estima que mediante la formación oferta estatal se beneficiaron 342.000 mujeres en ese mismo año. A la fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos correspondientes al ejercicio 2012.

Previsión de resultados.

En 2012 y 2013:

- Se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres, mantenga las cifras de ejecución de 2011, y aumente el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género hasta alcanzar los 500 contratos en cada ejercicio.
- Se prevé mantener las tasas de participación e inserción de las acciones, medidas y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, así como el número de alumnos/as participantes.
- Se espera que el número de mujeres formadas mediante el sistema de formación de demanda (financiado mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) alcance las cifras de 1.080.269 y 1.099.560 respectivamente.

En lo que se refiere a la formación de oferta se estima que las mujeres formadas en 2012 serán 187.137 y en 2013, 198.365.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 241N: Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

CENTRO GESTOR: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) de potenciar el autoempleo y la iniciativa emprendedora.

Este programa pretende el fomento del trabajo autónomo, del cooperativismo, y de la economía social como vías de generación de empleo, así como estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, mediante la constitución de sociedades cooperativas y otras formas de la economía social.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 73	Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 2)	Participación económica.

Identificación de realizaciones previstas.

Tres son los objetivos generales del programa:

1. Estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios mediante la constitución de sociedades cooperativas u otras formas de la economía social.
2. Difundir y fomentar las distintas formas societarias de la economía social y el trabajo autónomo.
3. Difundir y fomentar la responsabilidad social de las empresas.

En las convocatorias para la concesión de estas subvenciones, se viene incorporando como prioridad temática, a efecto de valoración de los proyectos presentados, la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tiene relación con los objetivos 2 y 3 en cuanto a que se priman las actividades de formación en materia de

economía social, de la responsabilidad social empresarial o del trabajo autónomo, en las que es mayoritaria la presencia de mujeres. La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como prioridad temática a efectos de valoración de los proyectos presentados a la convocatoria de concesión de subvenciones, en el año 2011, figura recogida en el artículo 2.3.d) de la Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre.

También, se relacionan con los objetivos 2 y 3 la prioridad en la valoración de los proyectos de elaboración de estudios, edición de publicaciones y la organización de congresos, jornadas y seminarios en materia de economía social, de responsabilidad social empresarial o del trabajo autónomo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El objeto de las subvenciones concedidas con cargo a los créditos del programa queda establecido en el artículo 1 de la Orden TIN/ 3440/2009, de 16 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del trabajo autónomo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

En el ejercicio 2011, de un total de 200 proyectos subvencionados, 7 han sido cursos, en cuya valoración se ha tenido en cuenta el porcentaje de participación de mujeres, y de los 193 restantes, 10 abordaban la economía social, la responsabilidad social empresarial o el trabajo autónomo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Previsión de resultados.

La previsión para 2013 es continuar con 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.

D) Valoración del impacto de género.

Positivo.

PROGRAMA 251M: Prestaciones a los desempleados.
--

CENTRO GESTOR: Servicio Público de Empleo Estatal.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

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, 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.

La acción protectora comprende las subvenciones que se indican a continuación y, además, la aplicación de acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional de los trabajadores desempleados, así

como las de mejora de la ocupación, reinserción laboral y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

El alcance de los derechos reconocidos es el siguiente:

- Prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo.
- Renta agraria.
- Subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social (REASS).
- Renta activa de inserción.

Este programa no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

No obstante lo anterior, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral 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 por 100 de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite del 100 por 100 en caso de ser los beneficiarios mujeres jóvenes hasta 35 años (hombres hasta 30 años de edad).

Asimismo, se incluyen determinadas especificaciones en los beneficiarios de la renta activa de inserción, que también suponen un enfoque de género.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 1).	Participación económica

Identificación de realizaciones previstas.

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

- Garantizar la percepción de una renta a todas las personas que se encuentren en situación legal de desempleo y cumplan los requisitos legales, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.
- En el caso concreto de la renta activa de inserción, se busca la reincorporación al mercado laboral de la persona perceptora de estas rentas al combinar medidas de políticas activas y pasivas.

- Reconocer y pagar los derechos económicos a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo.
- Impulsar la reinserción laboral, luchar contra el fraude y mejorar la gestión de las prestaciones por desempleo.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Tal y como se ha señalado, el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251 M.488 “Renta activa de inserción” existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

En el ejercicio 2011, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 16.064 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la Renta activa de inserción con un gasto para esta colectivo de 80,6 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2011 se han producido 57.345 bajas por colocación en el colectivo de personas receptoras de la renta activa de inserción, de las que 4.588 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

Previsión de resultados.

En el ejercicio 2012 de las 210.000 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la Renta Activa de Inserción, se estima que 18.151 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2013 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 160.000 y 13.829 respectivamente. En 2012 y 2013 se estima que se alcanzaran 64.635 y 49.245 bajas por colocación de las cuales 5.586 y 4.256 corresponderán a víctimas de violencia de género y doméstica respectivamente.

Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 291A: Inspección y control de seguridad y protección social.

CENTRO GESTOR: Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2013. Sus competencias vienen

reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2013, 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 discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2 (objetivos 3 y 5)	Participación económica
	Eje 3	Corresponsabilidad

Identificación de realizaciones previstas.

Se ha elaborado un Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, que en el 2013 y años sucesivos, será un área de actuación permanente de la materia de relaciones laborales, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que, eventualmente y dentro de esta actuación permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

El objetivo del Plan lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La actividad inspectora en general se centrará en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El número total de inspecciones a empresas en todas las materias señaladas figurarán en la programación anual, que se aprueba en las Comisiones Territoriales y se incluye en el Plan Integrado de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Establecer un correcto diagnóstico a través de indicadores cuantitativos que nos permita fijar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral es complicado. Se podrían señalar como referencia los incumplimientos que se detectan en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que junto con las actuaciones o inspecciones realizadas se recogen los incumplimientos de la normativa sobre igualdad que dieron lugar a la extensión de un acta de infracción y los que dieron lugar a requerimientos para la subsanación de las deficiencias.

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.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 291M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección social.

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

La finalidad de este programa presupuestario es la ordenación, regulación y planificación de las actividades generales del departamento a través de la gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, la formación del personal, las relaciones sindicales, la acción social y la prevención de riesgos laborales, así como favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de Recursos Humanos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
	Art. 44	Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Art. 51	Criterios de actuación de las administraciones públicas
	Art. 56	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Art. 58	Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia
	Art. 61	Formación para la igualdad
PEIO 2008-2011	Eje 1 (Objetivo 2)	Participación política y social
	Eje 2.	Participación económica

Identificación de realizaciones previstas.

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa Presupuestario 291M financiará las siguientes actuaciones:

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Actividades, campamento y escuela de verano con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares. Gracias a esta medida se reduce el número de

permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.

- Existe un enlace a través de la Intranet del Ministerio con la Comunidad de Padres, sitio web en el que se proporciona a los usuarios de la Escuela Infantil, información sobre temas como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.
- Promover la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados/as, de la igualdad de género y oportunidades.
- Selección para participar en cursos de formación: Preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El diagnóstico de situación se presentó en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como aparece detallado en el apartado número cinco del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio de 2011) y se remitió a la Dirección General de Función Pública, en el se recoge la situación real de mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, elemento imprescindible para adoptar, en su caso, medidas correctoras.

En lo referido al acceso al empleo público, la remisión de información a la Dirección General de la Función Pública por parte de este Departamento incluye siempre la referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Asimismo se cuida que la presencia de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el departamento sea paritaria.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas sobre igualdad y violencia de género.

En el primer semestre de 2012, se ha impartido el curso “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, del Plan de Formación para 2012, celebrado en Madrid, de 27 al 29 de febrero de 2012.

Previsión de resultados.

- Nuevas solicitudes para la Escuela Infantil y gran demanda para las actividades de verano, esto producirá un impacto en el descenso de solicitudes de permisos de empleadas públicas.
- Mejora de conocimientos y actitudes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 494M: Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Empleo.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Agrupar este programa las acciones que realiza el departamento relativas a la ordenación, desarrollo y gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas, así como de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el mismo, la regulación del empleo y la elaboración e interpretación de las normas sobre empleo, todo ello dentro del marco que establece el ordenamiento jurídico y la pertenencia a la Unión Europea.

Esta actividad administrativa puede ordenarse a efectos de su descripción programática, en cuatro áreas fundamentales:

- Ordenación normativa.
- Relaciones laborales.
- Programación y actuación administrativa.
- Condiciones de trabajo.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica
	Eje 3.	Corresponsabilidad

Identificación de realizaciones previstas.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Ordenación normativa e interpretación relativas al desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, condiciones de trabajo, empleo y empresas de trabajo temporal.
- Facilitar la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación, arbitraje y conciliación.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, ETT's, 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.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

PROGRAMA 912P: Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral.

CENTRO GESTOR: Consejo Económico y Social.

A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social, y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

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

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2.	Participación económica

Identificación de realizaciones previstas.

El Consejo Económico y Social (CES), ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, pone especial atención al impacto de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos que sean de iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley, en los cuales se hace una mención expresa a cómo se ha analizado el impacto de género en el informe sobre el mismo que se presente, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo proyecto de Ley por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

C) Análisis de Impacto de Género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

En los dictámenes emitidos por este organismo, las materias sociolaborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno, aproximadamente, al 50 %. Este porcentaje se convierte en el 100 % si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España, la cual teniendo un papel muy activo en la actividad del CES ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema, así como la inclusión dentro de la revista trimestral *Cauces* de, al menos, un artículo sobre la materia. En este sentido también podemos hacer referencia al estudio que se hace en la Memoria Socioeconómica y Laboral de España de las distintas variables por sexo en los temas a los que hace referencia, y es posible su segregación por sexo, o en ellos tiene influencia el impacto de género.

Asimismo, la conciliación y el tratamiento de la dependencia, estrechamente relacionados con el género, son objeto de análisis preferente en los trabajos del CES.

Previsión de resultados.

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera en potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir potenciando este hecho, no viendo limitadas las actuaciones en este sentido, como consecuencia de la actual política de

recorte del gasto público, consecuencia de la crisis económica existente. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2013 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación, con un tratamiento de género en los Capítulos II y III (equivalente al 40% y 60%, respectivamente, de los contenidos sustantivos).

Para ello se han asignado al Capítulo II: 2 coordinadores, 3 asesoras y 1 becaria, y al Capítulo III: 1 coordinadora, 6 asesoras y 1 becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35% del trabajo de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30% del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30% del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.

- Informes. Se elabora un Informe a iniciativa propia sobre nueva gobernanza económica en la Unión Europea. Se estima un porcentaje del 10% de impacto de género. Para esta labor se han asignado 1 coordinador, 2 asesoras y un asesor especializadas y 1 becaria.

Se prevé la finalización de un Informe a iniciativa propia sobre la distribución de la renta, con asignación de 1 coordinadora, 4 asesoras especializadas y 1 becaria.

Se ha iniciado un Informe a iniciativa propia sobre la Reforma de la política pesquera común, por 1 coordinadora, 2 asesoras especializadas, 1 técnica de apoyo y una becaria.

Se prevé el inicio de, al menos, un nuevo informe de materia sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria, y con un previsible igual número de asignaciones. En definitiva: 1 o 2 coordinadores, 3 asesoras y 1 becaria.

En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea, los trabajos relativos a la elaboración del informe "Políticas industriales integradas, con especial atención al sector energético en la región Euromediterránea", se desarrollan bajo la dirección del CES de España, Consejo Económico y Social de Argelia, Consejo Económico, Social y Medioambiental de Francia, Consejo Nacional de Economía y Trabajo de Italia, Consejo Económico y Social de Túnez y los representantes de la delegación turca en el Comité Consultivo Mixto UE-Turquía.

Hay una afectación en torno al 20% de la cuestión de género. Están asignados 1 coordinadora, 1 asesora especializada, 1 técnica de apoyo, y otro coordinador para cuestiones específicas.

En este mismo ámbito, se prevé también el inicio de 2 nuevos informes, 1 de ellos bajo la dirección del CES de España. En éste, de realización bianual, se estima una afectación en torno al 40% de la cuestión de género. La asignación será de 1 coordinadora, 2 asesoras especializadas y 2 becarias.

La elaboración del informe restante, sobre inmigración y cooperación, se realizará en colaboración con otros Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares de la Red Euromediterránea. Recientemente, se ha solicitado al CES de España una colaboración más intensa para el seguimiento de este tema de forma periódica dentro del Grupo de Trabajo que lidera el CES de Grecia. Se estima una afectación al género del 15% y la asignación en este momento es de 1 coordinador, 2 asesoras especializadas y 1 becaria.

- Revista Cauces. Se elaboran 8 artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento del género equivalente al menos al 50% del contenido sustantivo. Asignados 1 asesor para cada artículo y adicionalmente 1 coordinador para su supervisión, 4 coordinadores y el Director de Estudios para su programación y encaje definitivo con el Consejo Editorial y la Dirección de Comunicación.
- Dictámenes. Se estima la realización de aproximadamente 8 dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, las materias sociolaborales tienen un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno al 50%.

D) Valoración de Impacto de Género.

Positivo.

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
- 467 I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

PROGRAMA: 421M: Dirección y servicios generales de Industria

CENTRO GESTOR: Subsecretaría de Industria, Energía y Turismo. Gabinete Técnico

A) Contenido y Finalidad del Programa.

El programa integra las actividades de Alta Dirección del departamento, tanto en lo relativo a los Órganos Superiores, como al resto de los servicios del Ministerio desarrollando una función de apoyo a los restantes programas tanto en gestión, como en dirección y planificación.

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus organismos autónomos y entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la autorización, o en su caso, tramitación de sus modificaciones.
- Coordinación e impulso de las actuaciones en materia de relaciones internacionales, coordinando con los Servicios del Ministerio la toma de postura del Departamento en los organismos internacionales y asesorando sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales suscritos o de la pertenencia a organismos internacionales.
- Inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- Realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- Preparación de la documentación e informes de las actuaciones relativas a los asuntos que se sometan a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- Gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- Gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- Planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.
- Elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.
- Protectorado de las fundaciones, cuyos fines se vinculen con las atribuciones del departamento.
- Gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.

- Organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- Coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- Informe de las disposiciones generales que promueve el Departamento y la participación, en su caso, en su elaboración

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

En el actual contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pone en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres combatiendo las manifestaciones, aun subsistentes, de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

La Administración General del Estado ha promovido un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y, concretamente en este Departamento, se ha participado activamente para conocer la situación con el fin de efectuar un análisis que permita identificar si existe desigualdad o discriminación.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 77	Unidades de Igualdad
PEIO 2008-2011	Eje 1	OBJETIVO 2: Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.
		OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
		OBJETIVO 7: Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.
	Eje 2	Participación Económica

Identificación de realizaciones previstas

Dentro del ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición para facilitar el acceso a la misma de los colectivos de mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En ellos hay que señalar que el porcentaje afectado por estas situaciones es mayoritariamente femenino.

A lo largo de 2012 se ha seguido una línea ascendente en la implantación de acciones formativas on line como instrumento esencial para promover la flexibilidad en el acceso a la formación.

Se han elaborado contenidos on line propios en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que se han puesto a disposición de todos los empleados de nuestro departamento incrementando las acciones formativas en esta modalidad.

En la distribución por sexo el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres.

Otras acciones formativas relacionadas con este aspecto son los cursos sobre Ley de Dependencia a los que han asistido 15 personas.

Previsión de resultados

Las previsiones para 2013, se orientan en una línea ascendente en la impartición de acciones formativas on line y nuevas metodologías que permitan a los empleados ser los responsables de su propio proceso formativo en cuanto al tiempo y horarios en los que se realiza la formación.

Está previsto también dar continuidad a la formación en módulos sobre Ley de Dependencia, 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 adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Para el año 2013 se encuentran programadas las siguientes actividades relativas a la formación en estas materias:

- Violencia de Género
- Acoso Sexual
- Programas sobre sensibilización en materia de igualdad de género
- Lenguaje no sexista
- Prevención de riesgos laborales: factores de riesgos psicosociales y prevención de situaciones de estrés

El Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad mediante la recogida y envío de datos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

C) Valoración de impacto de género

De todo lo expuesto se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto POSITIVO en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 423M: Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón

CENTRO GESTOR: Instituto para la reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas las principales cuencas y municipios mineros, la fuerte dependencia de los mismos de la minería del carbón y 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 a su deficiente dotación de infraestructuras y las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario acometer un Programa que desarrolle un conjunto de medidas que tiendan a paliar las repercusiones de las reducciones de empleo en la minería y que permitan una transformación importante de las 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 restructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y éste recibe ciertos apoyos a través de las ayudas al funcionamiento de la actividad; desde el 1 de enero de 2011, ayudas al cierre de unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo, en el que se ha incluido una nueva línea de ayudas de mínimos con el mismo objetivo de creación de empleo.

Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo.

En el anterior plan del carbón no estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. Sin embargo, el actual plan sí la tiene en cuenta, y es por ello que la nueva normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluye un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido es un 30% mayor cuando el puesto de trabajo es ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la Orden ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

Hay que hacer notar que el Plan actualmente en vigor finaliza en el año 2012. Sin embargo, el carácter plurianual de las ayudas para creación de empleo hace que en 2013 todavía exista una repercusión sobre el empleo femenino a pesar de la finalización del Plan

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
ITC/1044/2007	Noveno. 4	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino
ITC/2237/2009	Noveno. 5	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino
PEIO2008-2011	Eje 1	Objetivo 4 Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
		Objetivo 3 Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
	Eje 2	Participación Económica

Identificación de realizaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos que solicitan ayuda donde se evalúa la cantidad a incrementar en el caso de creación de empleo femenino, que depende de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

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

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico los municipios mineros (de carbón) tal como se recogen en el plan del carbón, por lo que se limita 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 de este programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe observar es precisamente la relacionada con los índices de paro.

	Tasa de paro en %		
	Hombres	Mujeres	Media
Andalucía	29,80	33,06	31,43
Aragón	16,85	16,83	16,84
Castilla la Mancha	22,40	27,18	24,79
Castilla y León	15,60	19,16	17,38
Cataluña	20,70	20,27	20,48
Galicia	17,60	19,09	18,34
Principado de Asturias	19,85	17,81	18,83

Fuente: INE, Tasa de paro 2011 TIV

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas (las únicas excepciones son Cataluña, Principado de Asturias y Aragón), siendo las más acusadas las que se dan en Castilla La Mancha, Castilla y León y Andalucía.

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 que 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 2007, año en que se publicó la orden ITC/1044/2007.

CONVOCATORIA	Empleo femenino
2007	24,10%
2008	28,86%
2009	43,54%
2010	41,15%
2011	42,89%

Previsión de resultados

Los proyectos que se incentivan tienen unos períodos altos de maduración, a los que además se impone la condición de mantenimiento de empleo durante tres años habitualmente. Esto hace que no se tenga una retroalimentación fiable hasta un período mínimo de 4 años.

Sin embargo sí es medible la “intención” de los proyectos en cuanto al empleo femenino que se propone (cuadro anterior). Evidentemente el objetivo final es que el porcentaje de empleo femenino creado crezca hasta el 50% del empleo total creado que, con los datos de intención de creación de empleo que se tienen hasta la fecha parece alcanzable.

Este objetivo es muy ambicioso, ya que no hay que perder de vista que la situación en las comarcas mineras está marcada por la reestructuración económica de las mismas. Es decir, la reestructuración da lugar a la pérdida de puestos de trabajos estrictamente mineros, que han de ser recuperados por el empleo alternativo al que este programa presupuestario se aplica, y la mayoría de los puestos de trabajo perdidos eran ocupados por hombres. No obstante, como se ha visto, se parte de una situación inicial de “desventaja” en la ocupación femenina, por lo que el objetivo no puede ser otro que el de equilibrar la situación.

Hay que destacar también las actividades que, en materia de formación, lleva a cabo la “Fundación para el desarrollo de la formación en las zonas mineras del carbón”. Esta Fundación tiene en cuenta todas las normas que fomentan la igualdad de género y la no discriminación, haciendo hincapié en aquellas acciones formativas que vayan dirigidas a mujeres y a favorecer su incorporación en el mercado laboral.

D) Valoración de Impacto de Género

Teniendo en cuenta que el objetivo básico del programa es la creación de puestos de trabajo alternativos a aquéllos que se pierden por la reestructuración de las comarcas mineras, el programa presupuestario analizado incentiva la creación de empleo femenino.

Por tanto, el programa tiene un impacto POSITIVO, ya que de una situación de partida en donde se manifiesta una desigualdad, ésta va disminuyendo y el empleo femenino va creciendo.

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 productividad turística, tanto empresarial como en los destinos. En definitiva, en transformar España en un destino altamente competitivo, que asegure nuestro liderazgo turístico y permita a los agentes económicos que intervienen recuperar la rentabilidad perdida como elemento que propicie la inversión y la creación de empleo.

El Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT) está orientado 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 la implicación público-privada y de las Comunidades Autónomas. Actúa especialmente sobre la unidad de mercado, la innovación y los emprendedores, aspectos débiles del actual modelo. La diferenciación pivota en torno a la riqueza de nuestros recursos culturales. Sobre la base de una estrecha colaboración con las CC.AA. y el Sector Privado, los objetivos 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.

En el PNIT se desglosa en medidas a corto y medio plazo. Para un correcto seguimiento, su cumplimiento se monitorizará con carácter semestral y público durante los próximos años.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
	Eje 1	

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2011 el 46,0% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. Por tercer año consecutivo, se registró una caída interanual en la ocupación femenina en el sector turístico (-0,4%), mientras que la ocupación masculina aumentó ligeramente (+1,4%).

La distribución por sexo y ramas de actividad varía; las mujeres son más representativas en la hostelería (tanto en servicios de alojamiento, 58,2%, como en servicios de comidas y bebidas, 52,9%) y en las agencias de viajes con el 80,8%, mientras que los hombres son mayoritarios en el transporte de viajeros (con el 83% del total de ocupados en esta rama) y en otras actividades turísticas con el 67 %.

Por sexo y ramas turísticas de actividad, las mujeres ocupadas aumentaron en servicios de alojamiento, (+12,6%) y agencias de viajes (+13,6%) y disminuyeron en el resto.

El 84,1% de los hombres asalariados en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 67,4%. Las mujeres tienen más peso que los hombres en trabajos con jornada a tiempo parcial y los hombres más peso en trabajos con jornada a tiempo completo.

En relación a su evolución interanual en 2011, aumentaron los asalariados de ambos sexos, los hombres crecieron un 2,5% y las mujeres un 1,2%.

Los hombres asalariados crecieron en todas las ramas de ocupación, en especial en servicios de alojamiento (+9,7%), las mujeres asalariadas descendieron (-1,4%) en

servicios de comidas y bebidas y un (-17,1%) en transporte de viajeros, aumentando en el resto de ramas, sobre todo en servicios de alojamiento (+13,7%) respecto al año anterior.

En 2011, las mujeres asalariadas aumentaron con estudios secundarios y superiores, respectivamente un 1,8% y un 1,9%, y disminuyeron un 3,5% las que disponían de estudios primarios

En 2011 los hombres con estudios superiores crecieron un 3,8%. A diferencia de los otros niveles de formación en asalariados con estudios superiores la rama otras actividades turísticas tuvo un gran peso, el 40,2% de los asalariados universitarios en turismo, aunque en hostelería estaba el 44,7% y transporte de viajeros daba empleo al 15,1%. Respecto a la evolución por ramas, se debe destacar que crecieron los asalariados con estudios superiores en todas las ramas y sobre todo en servicios de comidas y bebidas (+7,2%).

Los asalariados con estudios primarios en turismo descendieron un -1,8% respecto al año anterior, debido en su mayor parte al retroceso de las mujeres (-3,5%) ya que los hombres descendieron en menor medida (-0,3%). En este grupo predominan los hombres, el 52,6% de los asalariados con formación primaria. Los asalariados con estudios primarios se concentran en la hostelería, con el 81,2% del total de asalariados con esta formación. Respecto a la evolución interanual por ramas, los asalariados con estudios primarios crecieron sobre todo un 10,6% en transporte de viajeros y disminuyeron en especial en servicios de comidas y bebidas (-4,6%).

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto se deduce que programa presupuestario analizado tiene un impacto POSITIVO 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

Los objetivos que se pretenden conseguir a lo largo del ejercicio 2013 en materia de política para la Pequeña y Mediana Empresa se centran principalmente en el fomento de la iniciativa emprendedora y la creación de empresas, en facilitar su crecimiento y su acceso a la financiación, así como en mejorar los factores clave que inciden en su competitividad.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

De acuerdo con dichos objetivos, las actuaciones realizadas en la Dirección General en el ámbito de apoyo a las PYME son de carácter transversal. Asimismo, en las normas reguladoras de las distintas actividades encuadradas en este programa presupuestario no se identifican disposiciones concretas que pongan de manifiesto una vinculación directa con planes o políticas específicas de igualdad de oportunidades. No obstante, sí cabe afirmar que existe una actuación con una incidencia en las mujeres, que desarrolla la “Fundación Española para la Innovación de la Artesanía” (FUNDESARTE).

La Fundación Española para la Innovación de la Artesanía es una entidad sin ánimo de lucro de carácter estatal, en cuyo patronato participa el MINETUR, y presidida por el D.G. de Industria y de la PYME. Su objetivo principal es contribuir al incremento de la rentabilidad de la empresa artesana mejorando sus procesos de producción, comercialización y gestión. Su misión es trabajar por la promoción y el desarrollo de la microempresa artesana, colaborando con ella en los procesos de adaptación a las nuevas situaciones que el mercado y su entorno competitivo exigen.

Este trabajo se lleva a cabo, desde una orientación de cooperación y asistencia técnica mediante la realización de proyectos en las áreas de innovación tecnológica de los procesos productivos, incorporación de diseño y desarrollo de nuevos productos, profesionalización de la gestión de empresa, mejoras en la comercialización, comunicación y promoción. Como soporte de estas actividades se realizan trabajos de investigación y se coordinan e imparten cursos de formación.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
	Eje 1	

Identificación de realizaciones previstas

En el caso de FUNDESARTE la identificación de las realizaciones previstas sería:

- Promoción del sector artesano, asistencia técnica y publicaciones.
- Formación, difusión, congresos, jornadas y seminarios.
- Apoyo e impulso al desarrollo de la competitividad de las PYME artesanas.
- Organización y dotación de los Premios Nacionales de Artesanía.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de un estudio de la Dirección General para la Pequeña y Mediana Empresa, sobre la presencia del sector artesano en las fuentes estadísticas y documentales, hay un alto grado de masculinización en este sector: en torno al 86% del empleo artesano son hombres (frente al 75% en el total de empleo industrial) y el 14% son mujeres (25% en el empleo industrial).

En los proyectos de cooperación que desarrolla FUNDESARTE, tanto en países del Magreb como en América Latina, se ha constatado la importancia del papel de la mujer en la Artesanía, tanto en su faceta de productor como de garante de transmisión de conocimiento, saber hacer y de valores.

Previsión de resultados

En las convocatorias de la Fundación (en particular los Premios Nacionales de Artesanía), se pretende incrementar la presencia de candidaturas encabezadas por mujeres.

En los cursos de formación impartidos en estos proyectos se prevé que la participación de mujeres alcance el 50%.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 467C: Investigación y desarrollo tecnológico industrial CENTRO GESTOR: Varios

A) Contenido y Finalidad del Programa

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

El Programa 467C “Investigación y desarrollo Tecnológico Industrial” se divide en varios Subprogramas en función del órgano encargado de su gestión.

- Subprograma C.1 “Promoción de la Innovación Industrial y Tecnológica”, gestionado por la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.
- Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por el Instituto de Turismo de España.

El subprograma 467C.2 tiene por objeto el apoyo a la innovación tecnológica en el sector del turismo y desarrolla las medidas incluidas, en este sentido, en el Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT).

Con cargo a la financiación solicitada en el programa 467C, el Instituto de Turismo de España abordará procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centren en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos.

Con cargo a este programa presupuestario, la Secretaría de Estado de Turismo realiza una transferencia corriente y otra de capital a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR), además de otros dos conceptos de gasto en el capítulo 6 para financiar mediante encomienda de gestión a la propia Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR) determinadas actuaciones que faciliten el acceso de las empresas del sector a la incorporación de la innovación y las tecnologías en el proceso de negocio turístico.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.
	Eje 1	
	Eje 5	

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2011 el 46,0% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. Por tercer año consecutivo, se registró una caída interanual en la ocupación femenina en el sector turístico (-0,4%), mientras que la ocupación masculina aumentó ligeramente (+1,4%)

La distribución por sexo y ramas varía, las mujeres son más representativas en la hostelería (tanto en servicios de alojamiento, 58,2%, como en servicios de comidas y bebidas, 52,9%) y en las agencias de viajes con el 80,8%, mientras que los hombres son mayoritarios en el transporte de viajeros (con el 83% del total de ocupados en esta rama) y en otras actividades turísticas con el 67%.

Por sexo y ramas turísticas de actividad, las mujeres ocupadas aumentaron en servicios de alojamiento, (+12,6%) y agencias de viajes (+13,6%) y disminuyeron en el resto

El 84,1% de los hombres asalariados en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 67,4%. Las mujeres tienen más peso que los hombres en la jornada a tiempo parcial y los hombres más peso que las mujeres en la jornada a tiempo completo.

En relación a su evolución interanual en 2011, disminuyeron los asalariados de ambos sexos, los hombres crecieron un 2,5% y las mujeres un 1,2%.

Los hombres asalariados crecieron en todas las ramas de ocupación, en especial en servicios de alojamiento (+9,7%), las mujeres asalariadas descendieron (-1,4%) en servicios de comidas y bebidas y un (-17,1%) en transporte de viajeros, aumentando en el resto de ramas, sobre todo en servicios de alojamiento (+13,7%) respecto al año anterior.

En 2011, las mujeres asalariadas aumentaron con estudios secundarios y superiores, respectivamente un 1,8% y un 1,9% y disminuyeron un 3,5% las que disponían de estudios primarios.

En 2011 los hombres con estudios superiores crecieron un 3,8%. A diferencia de los otros niveles de formación en asalariados con estudios superiores la rama otras actividades turísticas tuvo un gran peso, el 40,2% de los asalariados universitarios en turismo, aunque en hostelería estaba el 44,7% y transporte de viajeros daba empleo al 15,1%. Respecto a la evolución por ramas, se debe destacar que crecieron los asalariados con estudios superiores en todas las ramas y sobre todo en servicios de comidas y bebidas (+7,2%)

Los asalariados con estudios primarios en turismo descendieron un -1,8% respecto al año anterior, debido en su mayor parte al retroceso de las mujeres (-3,5%) ya que los hombres descendieron en menor medida (-0,3%). En este grupo predominan los hombres, el 52,6% de los asalariados con formación primaria. Los asalariados con estudios primarios se concentran en la hostelería, con el 81,2% del total de asalariados con esta formación. Respecto a la evolución interanual por ramas, los asalariados con estudios primarios crecieron sobre todo un 10,6% en transporte de viajeros y disminuyeron en especial en servicios de comidas y bebidas (-4,6%).

D) Valoración de Impacto de Género

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 desde el punto de vista del impacto de género de manera POSITIVA.

PROGRAMA 467I: Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

CENTRO GESTOR: Secretaria de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, contribuye al desarrollo de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. Esta Acción Estratégica forma parte de la principal herramienta de programación de la política científica y tecnológica del gobierno que es el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica.

El Programa de gasto 467I financia iniciativas para el impulso, desarrollo y consolidación de la Sociedad de la Información, tanto en el ámbito empresarial como en el de la ciudadanía. Tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH	Art.28	Sociedad de la Información
PEIO 2008-2011	Eje 2	OBJETIVO 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.
	Eje 3	OBJETIVO 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.
	Eje 5	OBJETIVO 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).
	Eje 6	OBJETIVO 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

Identificación de realizaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas del subprograma de Avanza Formación que tiene como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos. Los proyectos susceptibles de recibir ayudas deben pertenecer a uno o varios de los siguientes tipos: Profesionales TIC y Profesionales de negocio electrónico.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del género, se percibe claramente la existencia de una “brecha digital” que se expresa en el diferente grado de acceso a Internet, diferencia que se acentúa en función de la frecuencia de acceso, de forma que, cuanto más frecuente sea el acceso, mayor es la distancia que separa hombres de mujeres.

A este respecto, el último Análisis de Datos del INE, correspondiente a 2011, muestra que mientras en ese año el 64,6% de los hombres (entre 16 y 74 años) accedía semanalmente a Internet, las mujeres en la misma situación sólo representaban el 59%. Una diferencia de 5,6 puntos porcentuales.

En relación a la formación en tecnologías TIC, en el siguiente cuadro se muestra la distribución entre hombres y mujeres de los cursos financiados en las diferentes convocatorias.

	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
Año 2011	41.102	44.779	85.881	47,86%	52,14%
Año 2010	64.013	72.510	136.523	46,89%	53,11%
Año 2009	118.979	124.703	243.682	48,83%	51,17%
Año 2008	120.264	147.285	267.549	44,95%	55,05%

Previsión de resultados

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 estos subprogramas sobre la actual brecha de género podrá realizarse mediante los diversos indicadores integrados en diferentes servicios. En particular, los informes sobre el perfil sociodemográfico de los internautas que publica el INE regularmente.

D) Valoración de Impacto de Género

En los criterios de evaluación de los proyectos del subprograma de Avanza Formación se valora 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 mujeres pueda ser necesaria para que un proyecto pueda ser estimado. Por tanto, el impacto es POSITIVO.

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

- 414B** Desarrollo del Medio Rural
- 414C** Programa de Desarrollo Rural Sostenible
- 415B** Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros
- 416A** Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras
- 451O** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

PROGRAMA 414B: Desarrollo del Medio Rural**CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.****A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos de este programa se centran en las estrategias de desarrollo rural, para el periodo 2007-2013, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en los ejes que propone el Reglamento CE 1698/2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de desarrollo rural (FEADER).

En el ejercicio 2013, las medidas son, en su práctica totalidad, las correspondientes al período de programación 2007-2013. El Marco Nacional que se aprobó por la Comisión Europea, a finales del año 2007, y la aprobación, en 2008, de los 17 programas de desarrollo rural, así como el programa de la Red Rural Nacional, determinaron las actuaciones para el ejercicio 2009 y siguientes.

Este programa comprende medidas que se engloban en los ejes establecidos en el Reglamento (CE) 1698/2005. El mayor porcentaje del presupuesto se aplica a lograr una mejora de la competitividad del sector agrario, con actuaciones destinadas a la reestructuración y desarrollo del potencial físico y de fomento de la innovación, para mejorar la eficacia de la transformación y comercialización de los productos agrarios, mediante medidas orientadas a la modernización de explotaciones, mejora de las infraestructuras agrarias, nuevas tecnologías, inversiones en la red viaria, reparación de daños catastróficos y a través de acciones encaminadas al fomento del conocimiento y a la mejora del potencial humano, tales como formación profesional agraria en cursos y estancias, y becas de formación para el desarrollo rural. La mayor parte de estas medidas corresponden al eje 1.

El Programa también dedica una parte importante de su presupuesto a cofinanciar medidas incluidas en el eje 2, orientadas a la mejora del medio ambiente y del entorno rural.

Asimismo, comprende otras actuaciones dirigidas a la diversificación de la economía rural, la vertebración del sector rural y la mejora de la calidad de vida de las zonas rurales, de acuerdo con lo propugnado en los ejes 3 y 4 del Reglamento (CE) 1698/2005, FEADER.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	Art. 28.2.	Sociedad de la información.
	Art. 30.	Desarrollo rural.
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1: Objetivos 1,2 y 3	Objetivo 1: Diversificar la economía del medio rural. Objetivo 2: Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural. Objetivo 3: Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural.
	Área prioritaria 2: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad social.
	Área prioritaria 3: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural. Objetivo 2: Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural.
Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo (2007-2013) del Fondo Social Europeo	Eje 1	Objetivo 1. Aumentar la capacidad de las empresas para adaptarse al entorno y ser más competitivas. Objetivo 3. Mejorar la productividad de las empresas a través de medidas innovadoras de organización laboral. Objetivo 5. Fomentar el espíritu empresarial y apoyar el trabajo por cuenta propia y la creación de empresas.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural.
	Artículo 2	Objetivos.
	Artículo 7	Atención social prioritaria.
	Artículo 8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente impulsa actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas. Todo ello, dentro de las directrices del Marco Nacional, que sigue el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se aplica de forma transversal en cada uno de los ejes del Reglamento (CE) 1698/2005, y que se ha reflejado en la programación 2007-2013, en especial en la concesión de ayudas.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la mujer en el medio rural, incidiendo especialmente en la formación, asesoramiento, creación de empresas, desarrollo de nuevas tecnologías, fomento del asociacionismo y conciliación. En las ayudas que se enuncian está implícita, de forma

directa e indirecta, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

- **Medidas financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado**

Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural (*Orden APA/1899/2006, de 6 de junio por la que se establecen las bases reguladoras, modificada por la orden APA/1028/2007*).

El objeto de estas ayudas es el desarrollo de proyectos realizados por asociaciones, fundaciones, federaciones y otras agrupaciones de mujeres del medio rural, legalmente constituidas como tales e inscritas en el correspondiente Registro Público, sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, que contribuyan a la promoción de las mujeres.

Entre las actividades subvencionables están: el asesoramiento para la creación de empresas innovadoras de producción agraria primaria en el medio rural que puedan proporcionar nuevos empleos, que incorporen mayoritariamente a mujeres así como la realización de estudios con enfoque genérico en el medio rural y la asistencia a congresos o actividades similares, tanto de ámbito nacional como internacional que traten específicamente la situación de la mujer en el medio rural.

Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales (*Orden ARM/405/2010, de 23 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales*).

El objeto de esta convocatoria es distinguir proyectos originales e innovadores, que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos naturales que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o que respondan a las necesidades de las mujeres en el medio rural, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible.

Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional.

Los beneficiarios de las mismas son los Grupos de Acción Local (GAL), seleccionados en el marco del eje 4 LEADER de los Programas Regionales de Desarrollo Rural, que participen en un proyecto de cooperación interterritorial o transnacional.

En los criterios de selección se prevé la adjudicación de hasta 15 puntos (máxima puntuación) a aquellos proyectos que tengan una especial incidencia sobre colectivos de mujeres, jóvenes y otros grupos de especial consideración.

Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural.

Estas ayudas tienen como beneficiarias a las organizaciones profesionales agrarias de carácter general; organizaciones sindicales más representativas y organizaciones que representen a colectivos con dificultades de inserción, siempre y cuando estén vinculadas al medio rural; entidades constituidas en Redes de Desarrollo Rural; federaciones de comunidades de regantes y entidades relacionadas con la conservación de la naturaleza, el fomento de la producción ecológica o el desarrollo sostenible del medio rural. Todas ellas de ámbito estatal, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan los beneficios resultantes de las mismas, en su totalidad, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.

Aquellos proyectos que tengan un grado de beneficio, en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres, se valorarán con hasta 20 puntos (máxima puntuación).

- **Medidas cofinanciadas por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural:**

Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.

Las beneficiarias son entidades con personalidad jurídica, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan todos los beneficios resultantes de las mismas en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales y que recojan entre sus fines estatutarios, al menos uno de los siguientes fines: la promoción de iniciativas para contribuir al desarrollo sostenible del medio rural, la conservación del medio, la innovación del medio rural o la organización de la producción para contribuir a la mejora de la calidad de vida.

En los criterios de valoración de dichos proyectos tendrán una ponderación de hasta 20 puntos (máxima puntuación) aquellos con una marcada incidencia sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios.

- **Medidas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo plurirregional de Adaptabilidad y Empleo 2007-2013:**

Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

Entre los objetivos de las actividades formativas se encuentran las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural: talleres de trabajo colectivo y autoempleo.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad (hasta 20 puntos) a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas sólo el 30 por ciento. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere. Así mismo, sigue siendo muy baja su presencia en las entidades asociativas, en especial en puestos de toma de decisiones.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, ya que sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, siendo aún

más complicado por el hecho de que en muchos pueblos existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinadas regiones no se dispone de las nuevas tecnologías, lo que conlleva en muchas ocasiones una insuficiente información y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

- **En relación con los Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales:**
 - Porcentaje de número de proyectos galardonados que tienen una destacada incidencia en la valoración y reconocimiento de los colectivos de mujeres en relación con el número de proyectos subvencionados del año anterior.
- **En relación con las Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional:**
 - Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una relativa incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 9 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
 - Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una destacada incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 10 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- **En relación con las Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural:**
 - Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio aceptable en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
 - Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio alto en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- **En relación con las Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional:**
 - Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia aceptable sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya

composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia destacada sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- **En relación con las Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural:**
 - Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
 - Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan casi en su totalidad a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

D) Valoración de Impacto de Género

El Impacto de Género se valora como **positivo**, ya que se prevé una disminución de las desigualdades detectadas y una contribución a los objetivos de las políticas de igualdad.

PROGRAMA 414C: Programa de Desarrollo Rural Sostenible

CENTRO GESTOR: Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal

A) Contenido y Finalidad del Programa

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre sobre desarrollo rural sostenible tiene como instrumento de aplicación el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS), que comprenderá un conjunto de actuaciones y medidas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de desarrollo del medio rural.

Dicha Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural.

El PDRS ha sido aprobado por el Real Decreto 752/2010, de 4 de junio, por el que se aprueba el primer programa de desarrollo rural sostenible para el período 2010-2014 en aplicación de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. La aplicación territorial de este Programa se realiza a través de los Planes de Zona Rural, que deben elaborar las Comunidades Autónomas en las zonas rurales que hayan calificado de acuerdo a unos criterios comunes de ruralidad. En estos Planes se incluyen las actuaciones necesarias, tanto de competencia estatal como autonómica, que deberán concertarse entre las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, para permitir el desarrollo sostenible de cada territorio tras un exhaustivo análisis y estudio que de a conocer sus necesidades en los diferentes ámbitos de la sostenibilidad (ambiental, social y económico).

Hasta la fecha se han concertado los Planes de Zona con seis Comunidades Autónomas en las correspondientes comisiones de seguimiento (Asturias, Navarra, Aragón, Castilla León, La Rioja y Galicia), tal y como se requiere en el Programa, pero sólo se han firmado Convenios con La Rioja y Galicia. El resto de Comunidades Autónomas se encuentran en pleno proceso de elaboración de sus Planes.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEHM 3/2007	Art. 28.2	Sociedad de la información.
	Art. 30	Desarrollo rural.
Plan Estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)	Área prioritaria 1: Objetivos 1,2 y 3	Objetivo 1: Diversificar la economía del medio rural. Objetivo 2: Aumentar la empleabilidad de las mujeres del medio rural. Objetivo 3: Aumentar el emprendimiento femenino del medio rural.
	Área prioritaria 2: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Objetivo 2: Promover la corresponsabilidad social.
	Área prioritaria 3: Objetivos 1 y 2	Objetivo 1: Aumentar la participación y representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión económica, social y política del medio rural. Objetivo. 2: Incrementar la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, asegurando la gobernanza en el medio rural.
Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.	Art. 1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural.
	Art. 2	Objetivos.
	Art. 7	Atención social prioritaria.
	Art. 8	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, acordó impulsar de forma decidida actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, y en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, refuerzan la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural en su artículo 7: Atención social prioritaria, establece lo siguiente: *“El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad”*.

En el apartado II de su Preámbulo, párrafo 7, la Ley determina que: *“La adopción del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un*

desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente en lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes”.

A su vez, en su Artículo 8: Igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Ley señala: *“Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.”*

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible se configura como el instrumento principal para la planificación de la acción de la Administración General del Estado en relación con el medio rural y se elaborará en coordinación con las Comunidades Autónomas. Este Programa incluye una serie de medidas, tanto de competencia estatal como autonómica, que se ejecutarán en las diversas zonas rurales que se hayan definido y delimitado. En este sentido las actuaciones se instrumentan mediante inversión directa de la administración, convenios entre diversas Administraciones o con familias y subvenciones en concurrencia competitiva.

El Programa establece que las medidas autonómicas instrumentadas mediante subvenciones para que puedan ser concertadas y cofinanciadas entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, deben cumplir una serie de determinaciones y requisitos, que engloban la perspectiva de género en los siguientes términos:

- Las bases y las convocatorias se realizarán preferentemente de forma singularizada para cada zona rural, o excepcionalmente para la totalidad de las mismas, pero en estos casos deberá diferenciarse claramente tanto el presupuesto previsto para cada zona rural como las demás especificidades zonales sobre el objeto, la orientación y la tipología de las acciones subvencionables y la cuantía de las ayudas, todo de acuerdo con las previsiones de los correspondientes Planes de Zona rural.
- Siempre que ello sea compatible y coherente con la naturaleza y objetivos de la medida, las bases reguladoras de estas subvenciones cofinanciables deben incluir entre los criterios para el otorgamiento y en la determinación de la cuantía o la intensidad de las subvenciones, las determinaciones necesarias para priorizar y apoyar de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres o que reserven un cupo para personas con discapacidad.

Las medidas autonómicas que a continuación se enumeran y que se incluyen en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible tienen la obligación de priorizar a las mujeres:

- Fomento de la agricultura ecológica.
- Apoyo a corporaciones locales para creación de nuevos espacios productivos.
- Mejora y versatilización de los servicios públicos de transporte de viajeros en zonas rurales a revitalizar.
- Gestión de residuos agrarios y agroindustriales.
- Apoyo a la implantación de instalaciones de generación de energías renovables de iniciativa local.

- Apoyo al empleo de energías renovables para autoconsumo.
- Fomento de la producción de cultivos agroenergéticos.
- Actuaciones relativas al aprovechamiento de biomasa procedente de residuos o plantaciones forestales.
- Ayudas para mejorar la cobertura y el acceso a las nuevas tecnologías en los municipios rurales que carecen de ellas.
- Establecimiento de servicios de telecomunicación en áreas remotas.
- Integración en el mercado laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- Apoyo a la dotación de centros de educación infantil de iniciativa privada en el medio rural
- Apoyo a iniciativas culturales de asociaciones públicas y privadas.
- Apoyo a la elaboración de planes de urbanismo y ordenación del territorio.
- Apoyo a la rehabilitación de viviendas rurales.

La elaboración de los Planes de Zona por parte de todas las Comunidades Autónomas no ha finalizado aún. Únicamente Asturias, Navarra, Aragón, Castilla y León, La Rioja y Galicia han concluido la elaboración de los suyos. Una vez que las Comunidades Autónomas concluyan la elaboración de los Planes, se firmarán los correspondientes Convenios Específicos de Colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en los cuales se acordará formalmente la ejecución y la financiación de las acciones del Plan de Zona que se identifiquen en dicho Convenio, caso de La Rioja y Galicia que ya han firmado tales Convenios.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, pues sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, siendo aún más complicado por el hecho de que, en muchos pueblos, existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinadas regiones no se dispone de las nuevas tecnologías, lo que conlleva en muchas ocasiones una insuficiente información y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para 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 414C, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Previsión de resultados

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible es un instrumento para la aplicación de la nueva política rural en España, y se aplicará territorialmente de manera priorizada con la colaboración de todas las Administraciones Públicas, los agentes sociales, económicos y ambientales, así como de toda la sociedad civil en general con interés en el desarrollo sostenible del medio rural.

Las medidas y actuaciones que se incluyen en este Programa se realizarán por parte de las Administraciones en el ámbito de sus respectivas competencias. En total, el Programa recoge 102 actuaciones de todo tipo y carácter sectorial; a nivel estatal se han incluido 49 medidas de 9 Departamentos Ministeriales, y a nivel autonómico se recogen 52 actuaciones que serán cofinanciadas y concertadas al 50% entre el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y las Comunidades Autónomas, según una senda financiera atribuida a cada Comunidad Autónoma atendiendo a sus propias características rurales.

De ellas, cabe destacar 16 actuaciones autonómicas por ser actuaciones que tienen obligada integración del enfoque de género, además de existir actuaciones específicas para las mujeres.

Se pretende proponer a las Comunidades Autónomas que faciliten los datos para poder elaborar el siguiente indicador para cada una de las actuaciones autonómicas:

- **Porcentaje de los proyectos subvencionados** que priorizan y/o apoyan de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres.

D) Valoración de Impacto de Género

Impacto de Género de este programa se valora como **positivo**, ya que se prevé una disminución de las desigualdades detectadas y una contribución a los objetivos de las políticas de igualdad.

PROGRAMA 415B: Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros

CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Pesquera

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa tiene como objetivo esencial hacer compatible la política de conservación de la biodiversidad con la política de un desarrollo pesquero sostenible del medio marino a través de una adecuada política de ordenación pesquera, estableciendo medidas estructurales esenciales para el desarrollo de las actividades del sector pesquero.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa, está destinado a financiar las ayudas derivadas del Reglamento (CE) nº 1198/2006, del 27 de julio, relativo al Fondo Europeo de la Pesca (FEP) que establece las normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
		Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
		Objetivo 3: Promover la existencia del emprendimiento económico femenino.
		Objetivo 4: Analizar y mediar la participación económica de mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas:

El Reglamento FEP establece que el Fondo Europeo de la Pesca tiene entre sus objetivos:

- La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero.
- Que la integración de las cuestiones de género sean tenidas en cuenta en las diferentes etapas de su ejecución.
- Y que, tanto los Estados miembros como la Comisión, velen por la correcta promoción de las operaciones destinadas a incrementar el papel de las mujeres en las actividades de la pesca.

La Administración Pesquera Española incorpora, como un elemento esencial necesario, la perspectiva de género entre los compromisos y objetivos principales de la intervención pública y, además, para dar participación a otros agentes, incorpora al Instituto de la Mujer en el Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEP.

En consecuencia, las actuaciones de la Administración Pesquera así como el desarrollo normativo, vienen presididos por los siguientes principios:

- En los criterios de selección de proyectos se considerará como prioritario las actuaciones encaminadas a la igualdad de género y a destacar el papel de las mujeres en el sector pesquero, que se determinarán en el Comité de seguimiento.
- Se procurará eliminar las barreras sociales existentes (concienciación social), para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero mediante acciones cabotajes como actuaciones de publicidad, campañas de sensibilización, formación, etc.
- Se establecerán medidas para reconocer y promocionar las actividades ligadas a la pesca realizadas por mujeres, tales como estudios, encuestas, campañas.

- Se mejorará la accesibilidad a los programas de ayuda para mujeres o para el desarrollo de nuevas actividades.
- Se potenciarán actuaciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en aquellos subsectores en los que estén infrarrepresentadas, tales como el sector extractivo o en tierra.
- Se contemplará, en su caso, la posibilidad de valorar medidas de discriminación positivas.
- Se fomentarán medidas encaminadas a la eliminación de todas las formas de discriminación de género que dificulten el acceso a las profesionales vinculadas a la pesca, así como aquellas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar. En desarrollo de esta política de igualdad de género, la Secretaría del Mar está llevando a cabo el proyecto de “Red española de mujeres en el sector pesquero”.

Con la creación de esta Red se pretende facilitar a las mujeres de todas las zonas de pesca una herramienta que les permita fortalecer su posición en el sector pesquero, recopilando experiencias en iniciativas que han puesto en práctica otras mujeres, contribuyendo así al intercambio de información e intercomunicación entre ellas, y así conocer su situación, potenciar una mayor diversificación y cualificación que amplíen sus opciones profesionales, promover un reconocimiento de las aportaciones femeninas a la economía de dichas zonas e incrementar su participación en la toma de decisiones sobre procesos locales.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos del INE, para una población ocupada nacional de aproximadamente 18,5 millones de personas, el sector pesquero contribuye con un total de 60.281 empleos, lo que supone aproximadamente el 0,3%.

En lo que respecta al sector de la pesca extractiva, el peso de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, representando el empleo femenino el 10% del total empleado en el sector pesquero extractivo.

En el sector de la transformación no existen datos desagregados por sexo. No obstante, según datos del INE, el empleo en la industria pesquera asciende a cerca de 18.500 personas.

Por último, en el sector de la acuicultura el empleo femenino representa cerca del 21,6% del total del sector acuícola, según datos de la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

Previsión de resultados

Con las actuaciones previstas en el apartado anterior se prevé contribuir a eliminar las barreras sociales existentes para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 416A: Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras.
CENTRO GESTOR: Entidad Estatal de Seguros Agrarios

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de acción que compondrán la política de seguros agrarios, que se impulsará desde el Departamento en el ejercicio 2013, se orientarán al logro de los siguientes objetivos:

- 1) Alcanzar en el trienio 2013-2015 la universalización de la protección de las producciones agrícolas, forestales y acuícolas, ante las consecuencias que se derivan del acaecimiento de fenómenos naturales no controlables.
- 2) Perfeccionar los procedimientos de gestión, contratación e información, para facilitar la incorporación de los productores a la contratación del seguro e incrementar el grado de cobertura del sistema de seguros.
- 3) Aprovechar las posibilidades que ofrece el seguro agrario para avanzar en el diseño de modelos de gestión de crisis agraria.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PLAN SEGUROS AGRARIOS 2012	Punto 6. 2.a)	Objetivo 1: Promover la figura de la agricultora o ganadera profesional.
	Punto 6. 2.d)	Objetivo 2: Promover la figura de la joven agricultora.

Identificación de realizaciones previstas

Esta Acción positiva se desarrolla teniendo en cuenta el concepto de transversalidad de género, como enfoque adoptado por la Comisión, la cual pone de manifiesto que la finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades puedan contribuir a eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

En el sector agrario es patente la desigualdad de participación y representación de hombres y mujeres. Por tanto, se han adoptado medidas de discriminación positiva tal y como promueve la Comisión y teniendo en cuenta el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, que señala:

“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

Por otra parte, existe una subvención destinada a subvencionar parte del coste del seguro, dentro de la que se incluye una subvención adicional para jóvenes agricultores/as que en el año de contratación del seguro o en uno de los cuatro años anteriores se les haya

concedido la ayuda a la primera instalación, en virtud del Reglamento 1257/1999 o del Reglamento 1698/2007 del Consejo.

En los casos en que la beneficiaria sea una agricultora joven, la subvención se incrementará en un 2%.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De la cantidad total destinada a subvencionar la contratación de seguros agrícolas, el 0,19% representa la cantidad destinada en concepto de subvención adicional por ser joven agricultora.

De la cantidad total destinada a subvencionar los seguros ganaderos, el 0,39% representa la cantidad destinada a subvencionar a las jóvenes ganaderas.

Previsión de resultados

Se prevé que la actuación descrita en el apartado anterior contribuya a mejorar la participación de las mujeres en las producciones agrarias y pesqueras.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 4510: Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

CENTRO GESTOR: Secretaría General Técnica

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales.

Desde los Órganos Directivos de la Secretaría se definen las directrices y Planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del mismo.

A ello hay que unir la representación y defensa de los intereses nacionales fuera de nuestras fronteras mediante la utilización de los convenios, mecanismos o instrumentos financieros necesarios para maximizar la eficacia de la cooperación.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título 2 y 5 y Artículo 77	Principios generales, empleo público y unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2: Incrementar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad
		Objetivo 7: Unidades de Igualdad

Identificación de realizaciones previstas

- Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

En el marco de las políticas de igualdad de género vigentes en España, se recoge la recomendación del Consejo Superior de Estadística de introducir la perspectiva de género en la producción estadística de este Ministerio.

En este sentido, los indicadores de género tienen la función de identificar los cambios de estatus y rol de las mujeres y de los hombres a lo largo del tiempo, siendo fundamentales para poder detectar si existen situaciones que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres.

A tal efecto, la ley de Igualdad (Ley 3/2007) recoge en su artículo 20 la importancia de adaptar las estadísticas y estudios teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales que corresponden a los poderes públicos:

- El primero se refiere a la desagregación de toda la información referida a las personas en relación a su sexo. Con lo que los poderes públicos deberán incluir de manera sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.
- El segundo se refiere a la necesidad de elaborar nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional 2009/2012, cuya responsabilidad compete al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, y que cuentan con información desagregada por género son las siguientes:

Encuesta Establecimientos Acuicultura.

Encuesta Económica de Pesca Marítima.

Fichero Coordinado de Industrias Alimentarias, Agrarias y Forestales.

Consumo Alimentario en España.

Barómetro del Clima de Confianza del Sector Agroalimentario.

Red Contable Agraria Nacional (RECAN),

- Perspectiva de género en el Programa WEB del Departamento

El programa editorial del Ministerio presta atención a la difusión de la información estadística, de los indicadores y de la información sobre las condiciones de vida de las mujeres que viven en el medio rural y pesquero. Así, está prevista la publicación de “El primer diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural”.

Igualmente en la WEB del Departamento se ofrecen contenidos sobre la igualdad en el medio rural que se muestran en la página “igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural”, entre las que destacamos: “Las mujeres en el medio rural” y “Red española de mujeres en el sector pesquero”, con una numerosa y variada información destinada a la mujer.

Además, a través de la Biblioteca Virtual del Departamento, puede consultarse una variada serie de publicaciones unitarias y periódicas con información desagregada por género, con la participación de las mujeres en el sector agroalimentario y en los procesos de desarrollo rural.

- Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones voluntarias a organismos internacionales del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Los programas de cooperación al desarrollo, tanto ambiental como agrícola o pesquera, así como las contribuciones obligatorias y voluntarias a Organismos Internacionales, para la realización de programas de cooperación, multilateral o bilateral, cumplen las directrices enmarcadas dentro del III Plan Director de la Cooperación Española (2009-2012), aprobado por el Consejo de Ministros de 13 de febrero de 2009.

En el III Plan Director se recoge que la Política de Género en Desarrollo (GED) tiene un carácter de doble prioridad para la Cooperación Española, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica para el III Plan Director, como forma de consolidar los logros alcanzados en el anterior Plan Director.

De acuerdo con el III Plan Director, la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, no solo es el instrumento fundamental para la aplicación efectiva en las políticas de desarrollo de la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres. También es el vehículo para conseguir una acción más eficaz en la aplicación del enfoque GED en todos los instrumentos de la Cooperación Española, y para progresar en el ámbito de coherencia de políticas entre los sectores del desarrollo y la igualdad. La Cooperación Española reafirma los compromisos internacionales más importantes: los ODM, la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Plan de Acción de El Cairo.

El objetivo general de la Política sectorial de género en desarrollo es contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento.

C) Análisis de Impacto de Género

Previsión de resultados

- Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Las estadísticas que realiza dicho Ministerio, siempre que ello sea posible, introducen la variable género, proporcionando información para ayudar a abordar las inequidades de género, fortalecer las capacidades de las mujeres y propiciar cambios estructurales de las políticas aplicadas.

En conclusión, los Indicadores de Género son básicos para orientar la actuación política y técnica a la consecución de la igualdad y tienen la finalidad de hacer visibles desigualdades hasta ahora ocultas, así como el seguimiento y evaluación de la eficiencia de las políticas públicas en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

- Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones obligatorias y voluntarias a organismos internacionales del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

El Ministerio, en todas las acciones, busca una ayuda eficaz sobre el terreno y en su posicionamiento en foros internacionales, se sustenta sobre los enfoques y principios presentados en el marco conceptual del Plan Director y de la Estrategia de Género, basados en la agenda internacional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Sobre la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

Identificación de realizaciones previstas

Como hitos más significativos del Centro de Investigaciones Sociológicas en el ejercicio 2013 puede mencionarse que:

- En colaboración, a través de un Convenio (articulado a través de subvención nominativa vía presupuestaria), con la Secretaría de Estado de Igualdad, se continuará realizando la Macro-encuesta sobre Violencia de Género que viene realizándose desde hace una década. En el último estudio, IV Macro-encuesta, realizada a finales de 2010 y principios de 2011, se aplicaron cambios metodológicos importantes como: entrevistas personales (face-to-face) en los domicilios de las mujeres que participaron en el estudio, realización de las encuestas por equipos muy cualificados de entrevistadoras, y uso de una muestra muy importante de 8.000 encuestadas.

En 2012, los datos obtenidos en la macroencuesta se sometieron a una fase de análisis y explotación, no obstante para continuar profundizando en medidas que incentivarán la participación activa de la sociedad en la erradicación de este tipo de conductas, el CIS realizó en colaboración con la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, una encuesta monográfica sobre “la percepción de la población española en torno a las causas, consecuencias y adecuación de las medidas que se van poniendo en marcha por parte de los poderes públicos para erradicar la violencia de género”. Este interesante proyecto, contó con una muestra de 2.600 personas, y permitió a la opinión pública española participante en la encuesta no solo valorar qué políticas estimaban como más efectivas y determinantes para terminar por completo con esta lacra social, sino también obtener interesantes propuestas, opiniones, y sugerencias que podrán ser

puestas en práctica a la hora de prevenir y detectar tempranamente los malos tratos y proteger a las víctimas.

En 2013, al estar configurada con carácter bianual la macroencuesta, se realizará nuevamente en su V edición.

- Asimismo, para 2013, en el diseño de los cuestionarios para la realización de dos barómetros se ha planificado introducir varias preguntas relativas a las desigualdades de género desde el punto de vista de la educación superior, el empleo y los tramos retributivos.
- 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.

C) Análisis de 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 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, obtener conclusiones de los trabajos realizados mencionados anteriormente para poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente y desde el punto de vista de la opinión pública de la sociedad española en relación a la igualdad de género.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 9120: Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y Apoyo a la alta dirección.

CENTRO GESTOR: Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría.

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

- Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.
- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Apoyo a la alta Dirección del Gobierno.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II	Políticas públicas para la igualdad
	Título V	El principio de igualdad en el empleo público
	Título VIII	Disposiciones organizativas

Identificación de realizaciones previstas

Este programa, es, en parte, un programa instrumental que presta servicios generales al resto de Unidades del Departamento.

Con cargo a este programa, se financian las siguientes actuaciones en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género:

- Asesorar en la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como en las disposiciones normativas y otros actos dirigidos a la ciudadanía.
- Promover la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que recojan la perspectiva de género.

- Cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Incidencia en las acciones formativas relacionadas con la igualdad para difundir la normativa existente y contribuir a la concienciación de empleadas y empleados públicos, así como continuar con la formación relacionada con la corresponsabilidad.
- Inclusión en el Plan de Acción Social, dentro de la disponibilidad de las consignaciones presupuestarias, de convocatorias de ayudas para favorecer la conciliación y de una Ayuda especial por violencia de género.
- Puesta a disposición del personal, a través del Plan de Formación, de clases gratuitas para la promoción interna a grupos superiores, en horario laboral.
- Difusión a través de la página de intranet del Departamento de información sobre la igualdad de género, la normativa existente y las actuaciones que se están realizando.
- Organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se desarrollan durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales no lectivos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han tenido en cuenta los datos de plantilla del Ministerio de la Presidencia. Este Departamento, sin incluir datos de Organismos Autónomos adscritos, presenta una plantilla ligeramente feminizada. Del total de efectivos del Ministerio de la Presidencia el 61,61% corresponde a mujeres y el 38,39% corresponde a hombres.

Previsión de resultados

Avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento a través de las actuaciones previstas en el apartado B.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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
- 313A** Prestaciones sanitarias y Farmacia
- 313B** Salud pública, Sanidad Exterior y Calidad
- 465A** Investigación Sanitaria
- 492O** Protección y Promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

PROGRAMA 231A: Plan Nacional sobre Drogas**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 231A, “Plan Nacional sobre Drogas”, que gestiona la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente, a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales, y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 27	Integración del principio de igualdad en la política de salud
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud
	Eje 9	Atención a la Diversidad e Inclusión Social
Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016	Planes de Carácter Cuatrienal (2009-2012 y 2013-2016)	

Identificación de realizaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que *“Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”*.

El Plan de Acción 2009-2012 determina, de forma más precisa, las acciones directamente implicadas con el enfoque de género. En tal sentido, se abordará la prevención del consumo durante los períodos de gestación y lactancia y la atención asistencial mediante programas que contemplen la especificidad del género. No Los agentes implicados en esta Estrategia son todos los integrantes del Plan Nacional sobre Drogas, los cuales llevan a cabo estas medidas y que son, principalmente, las Comunidades Autónomas y las Organizaciones no Gubernamentales. Además, la Estrategia se propone impulsar la actividad investigadora en aspectos menos explorados hasta la fecha, entre los que se incluyen la diferencia de género en el fenómeno de las drogodependencias.

Con independencia de cuáles sean las instituciones que tengan la responsabilidad en el desarrollo de estas actuaciones, la Delegación del Gobierno llevará a cabo, a través del sistema de evaluación previsto en la Estrategia y de los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

En tal sentido hay que señalar que se está llevando a cabo la evaluación del Plan de Acción 2009-2012, cuyos resultados en este ámbito serán tenidos en cuenta en la elaboración del Plan de Acción 2013-2016.

Asimismo, la Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la específica valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones se considera una prioridad transversal la atención al colectivo de mujeres en los programas de prevención, sensibilización, formación y estudio. Además, se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de la perspectiva de género al valorar todos los programas para los que se solicite financiación.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación, al valorar los proyectos, se mejora la puntuación en los casos en los que se tiene en cuenta que en los equipos de investigación exista una presencia equilibrada de ambos sexos, y cuando la investigadora principal sea una mujer.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A continuación se presentan los principales resultados procedentes de la Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2009 en población general de 15 a 64 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas.

- Extensión del consumo de drogas: En 2009 las sustancias psicoactivas más extendidas entre la población española de 15 a 64 años fueron el alcohol y el tabaco. Entre las drogas de comercio ilegal, las más extendidas fueron, el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 10,6% para el cannabis, 2,6% la cocaína y el 0,8% el éxtasis. Los consumos de otras drogas de comercio ilegal presentaron prevalencias inferiores de consumo. La prevalencia de uso de tranquilizantes (5,5%) y somníferos (3,6%) con o sin receta médica en los últimos 12 meses, sólo se ve superada por el alcohol, el tabaco y el cannabis.
- Diferencias en el uso de drogas, con enfoque de género: Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos), en 2009 en España la extensión del uso de drogas en la población de 15-64 años fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal, donde la prevalencia entre los hombres fue varias veces más

elevada que en las mujeres. Refiriéndonos al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (14,8% hombres y 6,2% mujeres) y de cocaína en polvo (4,2% en hombres y 1% en mujeres). En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. Por ejemplo, la prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 30 días fue de 74% en hombres y de 52,2% en mujeres, y la de tabaco de 44,7% y 34,0%, respectivamente, en la población de 15-64 años. Sin embargo, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por citar algún ejemplo) en los que las prevalencias de consumo en mujeres de 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.

A continuación se presentan los principales resultados procedentes de la Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada en 2010 en estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas.

- Extensión del consumo de drogas: en 2010 las drogas más consumidas por los estudiantes de Enseñanzas Secundarias de 14 a 18 años han sido el alcohol, el tabaco y el cannabis y los tranquilizantes o pastillas para dormir. Un 75,1% había tomado bebidas alcohólicas alguna vez en la vida, un 39,8 % tabaco, un 33,0% cannabis y un 18,0% tranquilizantes o pastillas para dormir. La proporción de consumidores actuales de estas sustancias, es decir, aquellos que las han consumido alguna vez en los 30 días previos a la encuesta, fue de 63,09 %, 26,2%, 17,2% y 5,2% respectivamente. El uso del resto de sustancias (cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles, heroína, etc.) estaba mucho menos extendido, situándose la prevalencia alguna vez en la vida entre el 1,0% y el 3,9% y la prevalencia en los últimos 30 días entre el 0,5% y el 1,5%.
- Diferencias en el uso de drogas, con enfoque de género: La extensión del consumo de drogas en los estudiantes de 14 a 18 años varía mucho según el sexo. Los chicos consumen en mayor proporción que las chicas todas las drogas ilegales, mientras que con el tabaco, el alcohol y los tranquilizantes o pastillas para dormir sucede lo contrario. Con respecto a los consumos de tipo intensivo, se observa que, en el caso de las drogas ilegales, las prevalencias son más elevadas en chicos, aumentando las diferencias a favor de estos a medida que el consumo se realiza con mayor frecuencia o en mayor cantidad. Sin embargo, en el caso de drogas legales (alcohol y tabaco) se registran mayores prevalencias en chicas que en chicos para algunos de los indicadores de consumo intensivo (consumo diario de tabaco, borracheras en el último año, etc.).

Previsión de resultados

Se espera que el conjunto de actuaciones previstas disminuya el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina y promueva la accesibilidad de las mujeres consumidoras de drogas a los tratamientos, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos.

En el momento de elaborar este informe se está procediendo al análisis de los resultados de la encuesta EDADES 2011 que, una vez concluido, se darán a conocer públicamente, por lo que no pueden ser incorporados al mismo.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 231F: Otros Servicios Sociales del Estado

CENTRO GESTOR: Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 231F, “Otros Servicios Sociales del Estado”, tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para consolidar y mantener un sistema público de servicios sociales que de cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es dar un nuevo impulso a las políticas del bienestar y modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

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 la infancia y a las familias en situaciones de dificultad, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente, abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Junto a la acción del Estado encaminada a promover situaciones de igualdad y solidaridad entre todas las capas de la población, los últimos decenios han asistido al desarrollo de la sociedad civil, a través de agrupaciones, que finalmente han adoptado la forma de entidades y asociaciones que promueven aquellos valores.

Aparece así una sociedad organizada para aunar esfuerzos en defensa de intereses comunes y dar respuesta a necesidades de colectivos concretos y a situaciones de emergencia. Para el logro de estos objetivos, se han diseñado las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo y mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales para todos los ciudadanos, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.
- Comprenderá la cofinanciación de proyectos para el mantenimiento y desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales (información y orientación de acceso a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio, convivencia y calidad de vida

en el entorno personal, integración social en el entorno comunitario y fomento de la solidaridad) y los equipamientos a través de los cuales se hacen efectivas esas prestaciones (centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida), así como en actividades de formación para los profesionales de los servicios sociales y creación y mantenimiento de sistemas de intercambio de información homologados.

- Realización de proyectos de intervención social de carácter integral con la comunidad gitana que incluyen actividades simultáneas en las áreas de acción social, educación, formación profesional y fomento del empleo, salud y vivienda.
- Fomento del Plan Estatal del Voluntariado-Congreso Estatal del Voluntariado, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las ONG, principalmente a través del Consejo Estatal de ONG de Acción Social.
- Promoción de actuaciones encaminadas al fortalecimiento del estado del bienestar para hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por el Estado.

El objetivo de las políticas sobre discapacidad es conseguir la ausencia de discriminación, la plena igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la equiparación de derechos de las personas con discapacidad con el resto de la ciudadanía a través de la promoción de su autonomía personal, la normalización, la supresión de barreras arquitectónicas, de comunicación y actitudinales y, al mismo tiempo, reequilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres de este colectivo.

Las medidas a desarrollar se enmarcan en la Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020, aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de octubre de 2011, y cuyo objetivo es servir de marco de referencia y directriz de todas las políticas públicas que se desarrollen en nuestro país en materia de discapacidad con una visión integral de las mismas. Se asienta sobre los principios de no discriminación, igualdad de trato ante la ley e igualdad de oportunidades, vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil, transversalidad de las políticas de discapacidad, participación, responsabilidad pública, integralidad y extensividad, eficiencia y eficacia, economía de la discapacidad, sensibilización e imaginación y creatividad. Las medidas estratégicas se centran fundamentalmente en el mercado laboral, educación y pobreza y exclusión social.

Su objetivo es la promoción de la autonomía para que las personas con discapacidad se beneficien de todas las políticas en igualdad de oportunidades, reconociendo la discapacidad como un componente de la diversidad humana y favoreciendo, de este modo, la cohesión en una sociedad compleja.

Como estrategia gubernamental, obliga al Gobierno y actúa como plan director u orientador de las políticas de las CCAA y ONGs.

En su elaboración se tuvo en cuenta:

- la situación de mujeres y hombres con discapacidad.
- la normativa internacional (Convención de Naciones Unidas de 2006), los planes estratégicos europeos (Plan del Consejo de Europa), la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 y la normativa estatal (singularmente la Ley 51/2003, de

2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo).

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad	Art. 6	Los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales
Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad	Art. 8.2	Adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres
LOIEMH 3/2007	Art. 14.6	La consideración por los Poderes Públicos y el establecimiento de medidas de acción positiva para las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad: emigrantes, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, viudas y víctimas de la violencia de género
Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020		En materia de empleo, promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.
		En materia educativa, promover la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en los estudios.
		Conseguir la participación real y efectiva de la sociedad civil, así en los órganos colegiados de participación de la AGE que tengan por finalidad el cumplimiento de los objetivos de la Convención se tomará en consideración la perspectiva de género.
		Desarrollar una Estrategia global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género.
		Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos.
		Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres.
		Aplicar el enfoque de género en las políticas sociosanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad. Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contara mujeres con discapacidad.
		Incluir el factor discapacidad y perspectiva de género en las actuaciones de emergencia, ayuda humanitaria y programas e instrumentos de cooperación internacional que desarrolle MAEC Y AECID.

Identificación de realizaciones previstas

Uno de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro que tienen como fines institucionales primordiales la realización de los programas determinados como

prioritarios en la convocatoria, y que se dirigen a los ámbitos y grupos de población que en la misma también se fijan.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria, se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Y, por otra, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En el ámbito de la discapacidad, las realizaciones previstas 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 de 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.
- Incluir en los proyectos normativos que proceda la incorporación de la discapacidad, ésta con perspectiva de género.
- 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.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las diferencias de género y las desigualdades son riesgos fundamentales de la exclusión social y la pobreza. Un análisis de género es esencial para entender la magnitud y las formas de exclusión social entre los grupos más desfavorecidos de la población. Por ello, la perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables donde sus miembros están más divididos por su condición de género.

La vulnerabilidad ante estos factores se ve agravada en el caso de las mujeres por su situación en España:

- El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2011, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador agregado de la estrategia 2020, que engloba la tasa de riesgo de pobreza, la privación material severa y la tasa de baja intensidad en el empleo de los hogares) de las mujeres es del 27,2% un punto superior a la de los hombres que se sitúa en el 26,2 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres es del 18,5% y la de los hombres del 17,9%; si el alquiler no se imputa en la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres está en el 22,5% y la de los hombres en el 21%.
- La tasa de paro femenina supera a la masculina. En el primer trimestre de 2012 y según datos de la EPA, la tasa de paro de las mujeres fue de un 24,86% y la de los varones alcanzó el 24,09%. La contratación temporal es mayor en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias se han reducido significativamente en los últimos 5 años. Las diferencias en la contratación a tiempo parcial son más pronunciadas, existiendo en el primer trimestre de 2012 una tasa de mujeres ocupadas a tiempo parcial de 24,2%, frente a un 6,20% en el caso de los hombres.
- Según datos EPA, la proporción de hombres mayores de 45 años con niveles educativos bajos (nivel 2 CINE o inferior) es bastante menor que la de mujeres de igual edad. En el año 2009, el número de hombres analfabetos y sin estudios era de 91.000 y el de mujeres analfabetas y sin estudios, de 132.000, cifra que, a partir de los 55 años, se incrementa hasta los 149.800.
- El colectivo de personas mayores es, mayoritariamente femenino. Según los datos contenidos en el informe: “Un perfil de las personas mayores en España, 2012” del CSIC, el sexo predominante en la vejez es el femenino, con un 35% más de mujeres que de hombres mayores de 65 años.
- En el tercer trimestre del año 2011, el número de hogares monoparentales era de 548.600, de los que el 88,66% la persona de referencia era mujer.
- Si comparamos el primer trimestre del año 2011 y el primer trimestre del año 2012, a fecha 31 de marzo de 2011 se habían interpuesto 32.492 denuncias por violencia, mientras que a 31 de marzo de 2012 se interpusieron 30.895 denuncias por ese mismo concepto.
- En el año 2011, alrededor del 47,41% de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social eran mujeres.
- El fenómeno de la prostitución ha experimentado cambios importantes en los últimos años, entre ellos el producido por la llegada de población inmigrante. Así, en el año 2009, el número de mujeres que ejercían la prostitución era de 2.849, de las que el 96,81% eran extranjeras. En cuanto a la cifra de hombres que ejercían la prostitución era muy baja, y por ello, se despreciaba su número.
- Las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual ascendió en el año 2009 a un total de 121, de las que 115 eran mujeres extranjeras, lo que supone un porcentaje del 95,04%.

En relación con la discapacidad, las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa

todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores- todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país.

Suponen más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en su autoestima. De ellas, alrededor de medio millón viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, ni posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores. Comparten con todas las mujeres las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Los datos sobre las personas con discapacidad, extraídos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008), última elaborada por el INE en este ámbito, aportan una situación de desventaja de la mujer en distintos ámbitos sociales:

El número de mujeres con discapacidad alcanza los 2,3 millones, frente a 1,54 millones de hombres.

- Educación: el analfabetismo, casi erradicado en nuestro país (1% de la población), afecta a las personas con discapacidad en los siguientes porcentajes: el 7,25% son hombres y el 13,06% mujeres. Las mujeres con discapacidad que carecen de estudios, tienen estudios primarios incompletos o estudios primarios son el 78,24% de los 2,3 millones citados antes, frente al 67,76% de 1,54 millones de hombres con discapacidad.
- Empleo: Los datos de la encuesta citada señalan que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años), esto es, población potencialmente activa, de la que sólo 526.100 personas eran población realmente activa. Según esta información, la tasa de actividad sería de un 35,5%, porcentaje considerablemente inferior al general de la población, que es casi del 82%, según los datos la Encuesta de Población Activa del Tercer trimestre del 2009. En función de la variable sexo, el porcentaje de mujeres que trabaja es casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres, que ya es bajo en sí mismo: sólo el 33,39% de los hombres con discapacidad trabajan, frente al 23,68% de mujeres. En cambio, el 23,45% de las mujeres con discapacidad se dedican a labores del hogar frente al 0,15% de los hombres.

Según el Estudio de Indicadores y Análisis de la situación de las personas con discapacidad con análisis de género, (2007) la discriminación de la mujer se detecta en otros ámbitos:

- Poder y participación: La presencia de personas con discapacidad en centros de decisión y poder es prácticamente inexistente, fijándose sobre todo su participación en centros de poder en el propio movimiento asociativo de discapacidad, donde, por otro lado, se reproducen los esquemas patriarcales de la sociedad -predominio masculino, que ostenta los cargos de mayor categoría jerárquica: presidencia y vicepresidencia- y relegación de las mujeres a cargos de secretaría y vocalías.
- Abusos y violencia: Los comportamientos agresivos que se ejercen contra estas personas pueden ser de carácter pasivo (descuido en su atención, decidir por ellas en temas que les afectan, aunque estén plenamente capacitadas para ello,

impedir o disuadir a acceder a estudios o empleos, incluso en esto último impedir que accedan a órganos de poder, incluyendo los cargos de confianza tanto en la administración pública como en el colectivo del trabajo privado) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas, manipularlas, actitudes de paternalismo mal entendido). Surgen como consecuencia de su vulnerabilidad, y a veces en una mala interpretación de sobreprotección en la que viven. Estos comportamientos se agravan por las dificultades para comprender y reconocer que estas conductas son abusivas, violentas, indiferentes, sobreprotectoras, manipuladoras que, a veces, son ejercidas precisamente por quienes les cuidan y atienden. Asimismo, existe un gran desconocimiento por la escasez de denuncias ya que la persona intermediaria para interponerlas es, en muchas ocasiones, la persona agresora. La indefensión es casi total, cuando los abusos los padecen personas con discapacidad intelectual, con inteligencia límite, mayores, con trastornos neuro-degenerativos, menores o mujeres con escasos recursos. Otro aspecto a destacar es que la violencia no se ejerce exclusivamente en el ámbito familiar, laboral o social sino también en el institucional, siendo las mujeres, además víctimas de la violencia de género.

De acuerdo con las estadísticas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), actualmente el número de mujeres atendidas casi duplica al de hombres (971.000 frente a 525.000), manteniéndose inferior en todos los grupos de edad hasta los 55 años, a partir de los cuales crece intensamente.

El modelo de atención está basado mayoritariamente en cuidados informales, de forma que la mayoría de las personas dependientes son cuidadas en su domicilio por sus familiares. De acuerdo con la estadística del SAAD, actualmente más del 94% de los denominados cuidadores informales son mujeres.

Previsión de resultados

De acuerdo con las acciones previstas, los resultados se determinarán en función de los siguientes indicadores:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos.
- Número de proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres, tales como medidas de conciliación, promoción de mujeres a cargos directivos en las asociaciones y en el ámbito de la administración pública, etc.
- Número de cursos, jornadas y seminarios donde se incorpore el género y la discapacidad.
- Seguimiento de los cargos de las ONGs, así como el número de personas trabajadoras con discapacidad en las mismas.
- Existencia de Áreas de mujer en las organizaciones con discapacidad.
- Número de proyectos normativos.
- Número de informes de impacto.
- Número de proyectos con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado, llevados a cabo para incorporar la discapacidad con análisis de género.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 231G: Atención a la Infancia y a las Familias.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 231G, “Atención a la Infancia y a la Familia” tiene por objeto tanto el impulso de programas de actuación referidos a la atención y protección de la infancia, en el marco de la Convención sobre Derechos del Niño y de la legislación española, 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 con 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, ONGs, y en general representantes de la sociedad civil organizada, para una mayor implicación y colaboración en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de las familias e infancia.

Para el desarrollo de dichas actuaciones, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a la familia.
- Promoción de acciones de protección a la infancia.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Artículo 14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, y fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 3 Objetivo 2	Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Identificación de realizaciones previstas

- En materia de conciliación, se prevé el impulso y mejora de la calidad de la oferta de servicios públicos de atención a la primera infancia, que incluye el apoyo técnico y financiero a entidades que desarrollan actuaciones en este ámbito; así como la colaboración con las CCAA para la identificación, y análisis de la oferta de servicios socioeducativos y de otra naturaleza destinados a la atención a la primera infancia (0-3 años).
- En cuanto a la corresponsabilidad y el fomento de un marco laboral flexible que permita una mejor conciliación de vida familiar, personal y familiar, con este programa se llevan a cabo actuaciones de difusión y apoyo a políticas empresariales flexibles y familiarmente responsables, a través de la colaboración con entidades especializadas.

Así pueden mencionarse iniciativas como:

- Premios Nacionales Empresa Flexible, que se convocan anualmente en las modalidades de pequeña, mediana y gran empresa, que el Ministerio patrocina, a la vez que participa en la selección de las empresas premiadas y en la organización del acto de entrega (en la sede del Ministerio). En estos premios se reconoce a las empresas que se distingan por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. En la última edición han concurrido cerca de 1.800 empresas de todos los tamaños y sectores.
- Jornadas nacionales sobre Flexibilidad “Hacia el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal”, que anualmente organiza el Ministerio para difundir las mejoras prácticas empresariales en estas materias, incluyendo las premiadas en los Premios Nacionales Empresa Flexible.
- Certificados de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que la Fundación Más Familia (de la que el Ministerio es Patrono) concede a empresas que acreditan, tras un proceso de auditoria externa, que cumplen con los indicadores establecidos, entre los que la igualdad de género y la conciliación ocupan un lugar destacado. En el último ejercicio, ha sido concedido a 65 empresas para reconocer su implicación en políticas de recursos humanos y organizativas respetuosas con las necesidades de conciliación y la igualdad de sus empleados. Son ya más de 200 las empresas certificadas desde la puesta en marcha de este distintivo, que afecta a un total de 220.000 familias.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente se está trabajando en la elaboración del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2012–2015 (II PENIA), y durante 2013 estará, por lo tanto, plenamente vigente. Hay que señalar que entre los principios que rigen dicho Plan figura de forma especial el que se refiere a la no discriminación, en virtud del cual

todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión pública o de otra índole, etc., ya que se trata de un principio normativo de la Convención de los Derechos del Niño (plenamente vigente en España desde 1991).

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar con cargo a este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto mayor que sobre las niñas tienen comportamientos rechazables como maltrato infantil, abuso sexual, etc.

Por lo que se refiere a familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa vaya más allá de la de género y pretende abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales. Prácticamente, 8 de cada 10 familias constituidas por un solo adulto con hijos menores a cargo tiene al frente una mujer. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género e infancia se debe señalar que el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias a la cuestión de género. Así, se especifica que siempre que sea técnicamente posible los indicadores estarán desglosados en función del género. Así mismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género hace que tanto en el lenguaje, como en los principios y medidas tengan cabida las que se refieren a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención de todas las formas de violencia por razón de género.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas se puede destacar, por su incidencia negativa y las consecuencias en el 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 ONGs para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Entre los indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, se puede señalar el del número de niños y niñas en el Registro online Unificado de casos de Maltrato Infantil (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por la parte de familia, en lo que afecta a conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.
- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de régimen general en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

Previsión de resultados

Si 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 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 nos impulsa 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.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA: 232A: Promoción y Servicios a la Juventud.

CENTROS GESTORES: Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 232A, “Promoción y Servicios a la Juventud” se gestiona por el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Consejo de la Juventud de España (CJE).

El Instituto de la Juventud (INJUVE) contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales de igualdad a los jóvenes 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

INJUVE

Las actuaciones del Organismo se vienen dirigiendo, de forma continuada, al objetivo general de la consecución de la igualdad de oportunidades, respecto de cualquier condición que propicie desigualdad, y de forma especial la desigualdad de género.

Objetivo 1. Transversalidad en la cuantificación de género a fin de conseguir la paridad.

Objetivo 2. Fomento de acciones que incluyan actividades específicas dirigidas a la igualdad.

Objetivo 3. Tratamiento del lenguaje no sexista en todas las actividades.

También incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones que lleva a cabo el Organismo, especialmente las de tipo formativo, divulgativas y de investigación.

CJE. Tiene dos objetivos centrales en materia de igualdad de oportunidades:

- Garantizar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las diferentes actividades y reuniones que celebra, en particular en sus órganos estatutarios.
- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes informes, publicaciones y campañas que el organismo realiza.

Identificación del articulado de las normas y planes

INJUVE

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento
R.D. 486/2005, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Instituto de la Juventud	Artículo 2	Igualdad de oportunidades entre jóvenes y fomento de la formación en valores de solidaridad e igualdad

CJE

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.16	Nombramientos realizados por los Poderes Públicos
PEIO 2008/2011	Eje 1	Participación Política y Social
	Eje 3	Corresponsabilidad
	Eje 7	Salud
	Eje 8	Imagen

Identificación de realizaciones previstas

INJUVE. Genera actividades de dos tipos:

- *Realizaciones Estructurales.* Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: Normativa; Convocatorias; Tratamiento Lingüístico; Cuotas igualitarias tanto en la obtención de bienes y servicios como en la facilitación de la participación de los y las jóvenes en el ámbito que les afecta; Planes Formativos y otros Planes, etc. También se consideran estructurales todas las actividades de carácter entre Administraciones y/o entre Instituciones, dirigidas a propiciar la igualdad: convenios; reuniones; acuerdos, etc., así como actividades de investigación y estudios.
- *Realizaciones de Aplicación Subjetiva.* Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en

Valores; Programas de Sensibilización; actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género.

CJE. Realiza actividades de dos tipos:

Por una parte celebración de reuniones estatutarias, en las que reglamentariamente se establece la necesidad de buscar la paridad, en el caso de la composición de la Comisión Permanente, y el equilibrio entre sexos en el resto de reuniones.

Por otro lado, el Consejo de la Juventud de España realiza estudios, publicaciones y campañas, donde se incorpora la perspectiva de género, a través de la incorporación de datos segregados por sexo en el caso de los estudios, y se introduce la perspectiva del empoderamiento de las mujeres jóvenes en las campañas y actividades que este realiza, mediante metodologías de educación entre iguales y educación no sexista. Asimismo, realiza actuaciones (formativas fundamentalmente) orientadas a abordar cuestiones como las nuevas masculinidades, el cambio de los roles de género o la utilización de lenguaje no sexista.

C) Análisis de Impacto de Género

INJUVE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde hace años se vienen recogiendo datos de los programas ejecutados. Para ello se utiliza una Aplicación Informática específica, que permite cuantificar la diferencia de género en la población de usuarios, tanto directos como indirectos, de voluntarios y de trabajadores del INJUVE. El tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza, asimismo, desde la visión de igualdad de género.

Previsión de resultados

Se trataría de identificar los cambios que puede originar la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa presupuestario, sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres, así como de vincular las desigualdades detectadas en el diagnóstico, a través de los indicadores precisos, con las acciones previstas, a fin de hacer una previsión de cómo estas últimas van a contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

La previsión de actuaciones y programas del INJUVE para el año 2013, dirigidas a la población juvenil se recoge en el cuadro siguiente:

Nº USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% por sexos
HOMBRES	745.500	1.265.000	2.010.500.	51,22
MUJERES	711.300	1.203.600	1.914.900	48,78
TOTAL	1.456.800	2.468.600	3.925.400	100%

(Fuente: Fichas de Seguimiento Final del Programa de Trabajo INJUVE de 2011)

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

POBLACION ESPAÑOLA DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS (2012)	Nº DE JÓVENES	% POR SEXO
	3.867.172	50,76
MUJERES	3.750.410	49,24
TOTAL	7.617.582	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (a 1 de abril de 2012))

Como se puede observar, y estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas, en las actividades del INJUVE se cumplen prácticamente al 100 % la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

CJE

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tanto la recogida de datos de los programas que se ejecutan por el Consejo, como la evaluación de las actividades se realizan desde la perspectiva de género.

Además la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo se mantiene muy equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación.

Previsión de resultados

En el año 2013 se prevé mantener y reforzar la participación paritaria entre hombres y mujeres jóvenes en todas las actividades, campañas, etc. con el objetivo de empoderar a las mujeres jóvenes en los órganos de participación y toma de decisiones. Este aspecto se revela como fundamental a la hora de generar cambios en los roles tradicionales de género.

Asimismo, se realizará un especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en estudios e informes, particularmente en los observatorios de empleo y vivienda joven del Consejo de la Juventud, atendiendo a que la emancipación se revela como uno de los factores clave para la mejora de las condiciones de vida de la juventud.

Órgano	Nº de reuniones	Hombres	Mujeres	Total
Asambleas Ejecutivas	5	30	18	48
		34	31	65
		32	16	48
		29	24	53
		34	25	59
Mesa Sectorial de Consejo de Juventud	4	10	2	12
		12	3	15
		8	1	9
		9	1	10
Comisiones Especializadas	1	50	47	97
Mesa Presidentes/as	5	25	12	37
		26	16	42
		28	5	33
		24	23	47
		22	13	35
Reuniones de Comisión Permanente	30	4	5	9

Grupos de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Diversidad Sexual –LGTB	6		6
	6	3	9
Mujer Joven	1	9	10
	1	9	10
		13	13
		7	7
Inmigración e Interculturalidad	7	5	12
	7	5	12
	5	4	9
	3	8	11
Red Salud	3	8	11
	2	5	7
Medioambiente y Desarrollo Sostenible	2	6	8
Educación Formal	10	4	14
	8	5	13
	8	3	11
Educación No Formal	10	4	14
	4	4	8
Movimientos Sociales	4	6	10
	4	4	8
Vivienda	6	2	8

Grupos de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Empleo	8	2	10
Grupos Operativos			
	4	2	6
Foro de Educación	5	2	7
	5	3	8

D) Valoración de Impacto de Género

Tanto las acciones del INJUVE como las del CJE suponen una gran implicación en las políticas de Igualdad, estando en sus propios fundamentos constitucionales la igualdad entre los jóvenes, por tanto, el impacto de este programa presupuestario se considera de carácter positivo.

PROGRAMA 232B: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
CENTRO GESTOR: Dirección General para la Igualdad de Oportunidades e Instituto de la Mujer

A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos de este programa están dirigidos, por una parte, al desarrollo del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ello se incentivarán las buenas prácticas empresariales en materia de igualdad, a incorporar a las mujeres a los órganos de decisión de las empresas, a favorecer su inserción laboral en el mercado de trabajo, principalmente de grupos con especial dificultad para ello, y a fomentar el empleo y autoempleo femenino. Por otra parte, impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren la discriminación, ya que es uno de los objetivos prioritarios de este Departamento, tal como viene establecido en el R.D.200/2012 de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

Asimismo, son objetivos del programa la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, están íntimamente relacionados con:

- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- RD 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
- R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Estrategia para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Artículos 6 y 7
- Plan de Derechos Humanos del Reino de España: Apartado V
- Plan Director de la Cooperación Española.
- Estrategia Española de Empleo 2012-2014
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020

Además, hay que señalar dos documentos que impulsan, a nivel estatal, políticas activas de promoción de la integración, la convivencia, el respeto por los derechos fundamentales de las personas y la lucha contra el racismo y la xenofobia:

- Plan Estratégico de ciudadanía e integración (2011-2014).
- Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (aprobado en noviembre de 2011).

Identificación de realizaciones previstas

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades abordará las siguientes actividades:

- Participación y colaboración con instituciones públicas y privadas que en sus objetivos y actividades contemplen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como potenciar la coordinación, a todos los niveles de gobierno, que permita abordar la igualdad de trato y no discriminación como derecho fundamental de las personas.
- Reuniones de sensibilización, técnicas, foros, seminarios y cursos cuya finalidad sean actuaciones transversales, con perspectiva de género, que generen un amplio debate y reflexión sobre las políticas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre las políticas de igualdad de trato y no discriminación que tengan en cuenta los demás motivos de discriminación contemplados por la normativa europea: origen racial o étnico, discapacidad, religión, convicciones y creencias, edad y orientación sexual e identidad de género.
- Realización de Convenios de Colaboración y de Protocolos generales con la Administración General del Estado y con entidades de diversos ámbitos sociales: económicos, educativos, sanitarios, de derechos humanos, de defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, de cooperación al desarrollo, medios de comunicación y deportes.

- Estudios e Informes Técnicos con perspectiva de género y de carácter transversal sobre aspectos que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres, entre otros, en el ámbito jurídico, laboral, educativo, medios de comunicación y de salud, así como en materia de igualdad de trato y no discriminación con el objetivo de obtener un mapa de la discriminación en nuestro país que posibilite un conocimiento real de las dimensiones de este fenómeno de cara a mejorar el diseño de políticas públicas destinadas a prevenir y erradicar la discriminación.
- Actuaciones para el asesoramiento de medidas y programas dirigidos a la eliminación de estereotipos que condicionan a las mujeres en el ámbito público. Igualmente, diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización ciudadana destinadas a eliminar prejuicios y opiniones, basados en estereotipos falsos que alimentan la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones. Se dirigirán preferentemente a la población en edad escolar así como a las potenciales víctimas de discriminación.
- Actuaciones dirigidas a promover el emprendimiento y el empoderamiento económico de las mujeres.
- Formación de profesionales en materia de igualdad de trato y no discriminación, desde un planteamiento integral.
- Convocatorias de ayudas y subvenciones, entre otras, para la elaboración de planes de igualdad en PYMES y dirigidas a las entidades del tercer sector, para la realización de actividades destinadas a impulsar el principio de igualdad.
- Prestación de servicios de asesoramiento y de formación a todo tipo de empresas, entidades y personas, para la incorporación de medidas y planes de igualdad en el tejido empresarial y gestión para la implantación del distintivo "Igualdad en la empresa"
- Prestación de servicios de asesoramiento e información a víctimas de discriminación en colaboración con las distintas administraciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro.
- Desarrollo de programas a favor de la igualdad cofinanciados con los Fondos Europeos que pongan recursos financieros a disposición de las Administraciones Públicas y de las entidades sociales, especialmente orientados al fomento de la empleabilidad de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.
- Desarrollo de programas de igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad en el marco del mecanismo financiero del Espacio Económico Europeo.
- Participación en seminarios y foros internacionales: de ámbito europeo, como el Consejo de Europa, la Comisión Europea o de ámbito iberoamericano.
- Participación en seminarios y foros internacionales: ONU Mujeres, CEPAL, Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), ENAR Europa, Instituto Europeo para la Igualdad de Género, etc.,
- Racionalización y potenciación de la labor desarrollada por los diferentes Observatorios, en el ámbito de las políticas a favor de la igualdad de género y en el de la no discriminación.

- Participar en el desarrollo y consolidación de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado.
- Fomento y apoyo del asociacionismo en favor de las mujeres, mediante subvenciones a sus programas de actuación y para el mantenimiento de sus estructuras, se promoverá el funcionamiento, de manera especial del Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento.
- Elaboración y puesta en marcha del nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2013-2015, así como de otros planes sectoriales que establezcan el horizonte de actividades a desarrollar para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en materias como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la discriminación salarial o el fomento de la empleabilidad.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y los posteriores desarrollos de la misma y con las iniciativas estratégicas de la presente legislatura, se pretende corregir las desigualdades existentes entre las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres a la hora de acceder al empleo, mantenerlo, progresar dentro de la empresa y acceder a los órganos de responsabilidad y gobierno de las mismas. En esta línea, se hacía muy necesario mantener las ayudas para el establecimiento de planes de igualdad en PYME, asesorar a las grandes empresas a la hora de implantar dichos planes y reconocer, con una distinción, las prácticas excelentes e innovadoras de las empresas comprometidas con la igualdad.

En el ámbito de la inserción laboral, las mujeres tienen mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo y, a la vez, más facilidad para perder sus empleos. Aún persisten déficits significativos entre la posición de las mujeres y los hombres respecto al empleo y al mercado de trabajo, evidenciados en (datos EPA 2012 – II Trimestre):

- La baja tasa de actividad, especialmente de las mujeres (que está casi catorce puntos por debajo de la tasa de actividad masculina: 53,35% y 67,15 % respectivamente).
- La menor tasa de empleo, 10,5 puntos menos que la de los hombres.
- Mayor tasa de paro (aquí la diferencia es menos evidente, por ser el paro femenino más estructural y menos coyuntural).

En junio de 2012, el 50,5% de las personas registradas como paradas son mujeres.

Por lo que se refiere al apoyo al emprendimiento, en el año 2001 se inició una colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación para realizar el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (Programa PAEM), estableciéndose un servicio de asesoramiento presencial en las Cámaras de Comercio (En la actualidad este servicio está disponible en casi 60 de las 88 Cámaras y están presentes en todas las Comunidades Autónomas) complementado con un servicio gratuito de asesoramiento on-line desde el portal www.e-empresarias.net. En 2010, el Convenio se diversificó e incorporó un proyecto de divulgación, fomento, asesoramiento y apoyo a la creación, consolidación y mejora de proyectos empresariales de mujeres en sectores emergentes. En 2012 se ha vinculado con la

concesión de financiación en condiciones ventajosas a través de microcréditos de hasta 25.000 € sin avales.

En 2011 los últimos resultados disponibles del Programa PAEM han continuado siendo excelentes con 1.504 empresas creadas. Se asesoró presencialmente a 9.548 usuarias mediante 10.705 consultas y de forma on-line, a través del portal www-e-empresarias.net, se prestó servicio a 6.000 usuarias mediante 13.582 consultas. Desde la creación del Programa, en el año 2001 se han ayudado a crear 21.427 empresas y se han realizado un total de 261.000 asesoramientos. En 2013 a la vista de los buenos resultados del Programa PAEM obtenidos está prevista su continuación.

Respecto a los cursos de formación y sensibilización, hay que recordar la persistencia de estereotipos en el ámbito educativo y laboral: la presencia de las mujeres en ingenierías y carreras técnicas no excede del 25% y se mantiene invariable en estos niveles desde hace más de 10 años. Determinadas ramas de formación profesional no cuentan apenas con mujeres a pesar de tener buenos niveles retributivos e índices de desempleo muy bajos (esto tiene también una importante incidencia en la brecha salarial en torno al 13,69% en España).

Para lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres es imprescindible que exista un reparto equitativo de tareas domésticas y familiares. Con el fin de llegar a este objetivo es necesario desarrollar un Plan integral para la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, cuya finalidad principal será la eliminación de todos los obstáculos que limitan esa conciliación y que permita fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres trabajadores en la crianza y educación de menores, así como en el cuidado de nuestros mayores y de personas dependientes, incluyendo, entre otras, propuestas de racionalización de horarios; fomento de guarderías en los centros de trabajo y la flexibilización de los horarios de trabajo .

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordada 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. Es necesario señalar que, a pesar del mandato contenido en el artículo 20 de la LOIE, existen pocos datos estadísticos desagregados por sexo para abordar el fenómeno de la discriminación. Asimismo, no se ha desarrollado en nuestro país un sistema de recogida y análisis de denuncias por motivo de discriminación, con excepción del trabajo que está desarrollando desde hace dos años el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico. Igualmente y tal como se señala en la Estrategia integral contra el racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, no se recogen ni contabilizan datos sobre actos violentos con motivaciones xenófobas o racistas, lo que conlleva una sensación de indefensión de las potenciales víctimas motivada por una falta de sanción jurídica.

No obstante, existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado interseccionalidad o discriminación múltiple. La discriminación recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de

origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación. En estos colectivos ser mujer incrementa su vulnerabilidad ante la discriminación.

En este sentido, las acciones emprendidas tratarán de paliar de manera especial la discriminación producida en los colectivos de mujeres especialmente vulnerables hacia esos comportamientos discriminatorios, por lo que en todos sus programas de asesoramiento, formación y sensibilización se tendrá especialmente en cuenta. Los principales factores que afectan especialmente a las mujeres y que las hacen más vulnerables ante las situaciones de discriminación son la discapacidad, la edad, la situación económica ligada en muchas ocasiones a las dificultades en las que se encuentran las familias monoparentales o el origen racial o étnico.

Teniendo en cuenta que suponen el 50,7% de la población total (INE, *Mujeres y hombres en España* 2011), que son una mayoría significativa en los datos sobre población mayor y con discapacidad y que, además, han estado tradicionalmente relegadas a la esfera privada, se puede afirmar que las mujeres están más expuestas a la discriminación.

Por lo que respecta a la discapacidad unida a la condición de ser mujer; en los últimos años, el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, pero, 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. Los Estados partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención. En este sentido, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades participa en el Grupo Interministerial, para adaptar la legislación española a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Según datos del CERMI, un 58% del total de personas con discapacidad son mujeres, del que un 57,9% son mayores de 65 años.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal revisado en 2011, en España viven 8.092.853 personas mayores de 65 años, de las que 57,5 % son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la relación entre las mujeres y la pobreza, uno de los motivos que se perciben como causa de trato diferente o discriminación en el barómetro del CIS es la falta de recursos económicos. La pobreza afecta de un modo especial a las mujeres. Numerosas mujeres son responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, en los que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y

emocional. En el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer.

También, en cuanto al origen racial o étnico, las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 47,4% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 44,3% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia.

La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos ante una lacra como es la violencia de género. El *Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012* aborda de forma integral el problema de la violencia de género atendiendo a las circunstancias específicas de la población extranjera.

Igualmente, es preciso llamar la atención sobre la situación en la que se encuentran las mujeres gitanas; la comunidad gitana ha sido excluida, sistemáticamente, y se la ha situado al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado, de forma exclusiva, a las mujeres, alejándolas, prematuramente, de la formación reglada y del empleo. La discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50% más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

Un 66% de españoles encuestados en el Eurobarómetro de 2009 opinó que la discriminación por motivo racial o étnico estaba muy extendida, mientras que la media europea era 61%. En esa misma encuesta, un 31% de españoles consideraba que el color de la piel podía suponer una desventaja a la hora de acceder a un empleo.

Los estudios de opinión disponibles permiten conocer la opinión de la población española sobre la extensión y tipos de discriminación e incluyen asimismo datos sobre discriminación basada en el género.

Si se analizan datos extraídos del promedio del Barómetro del CIS 2008 y del Eurobarómetro 2008, un 30,1% de la población española considera que el género es uno de los motivos donde más se manifiesta la discriminación.

Según datos del Eurobarómetro 2009 respecto a España, la discriminación basada en el origen étnico o racial, es la más extendida (66% de las personas encuestadas), edad y discapacidad eran los motivos en segundo y tercer lugar (61% y 56%, respectivamente). El cuarto motivo más extendido era el género (45%). Este mismo Eurobarómetro constata que más mujeres que hombres consideran que la discriminación motivada por el género está más extendida (un 44% de las mujeres encuestadas frente a un 37% de hombres).

Previsión de resultados

Se recogen atendiendo a los distintos Centros Gestores implicados

Dirección General para la Igualdad de Oportunidades

Los resultados previstos en 2013 se detallan en relación con cuatro grandes objetivos presupuestarios que la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades tiene marcados.

Objetivo 1.- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

En el ámbito de las empresas, se incentivarán buenas prácticas en materia de igualdad: difusión, promoción e impulso de planes de igualdad en empresas, organismos públicos y otras entidades, mediante la convocatoria de subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas y otras entidades. A esta actuación se sumará el asesoramiento y formación a empresas y otras entidades para la implantación de planes de igualdad, mediante herramientas on-line que suponen una clara reducción de las cargas administrativas. El reconocimiento de estas prácticas de excelencia a las empresas de todo tipo, tendrá su incentivo y colofón en la cuarta convocatoria del distintivo "Igualdad en la Empresa" 2013 y con la creación de Red de Empresas para la excelencia en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Para incidir en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, como herramienta más eficaz para la consecución de la igualdad efectiva, se realizarán acciones de sensibilización, difusión, impulso y mejora del conocimiento teórico y práctico de dichos planes y, de forma complementaria, se llevarán a cabo acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) dirigidas también a la integración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas estas actuaciones, que están ofreciendo resultados muy positivos, aumentarán la sensibilización de la sociedad respecto a las ventajas, tanto sociales como empresariales, de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Objetivo 2.- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad.

Por su parte, en el ámbito de las actuaciones dirigidas a las mujeres, se realizarán acciones dentro de un Plan de Empleo para las mujeres, que prestará especial atención a los colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. En este punto, se realizarán actuaciones concretas de mejora de la empleabilidad de mujeres rurales y mujeres objeto de discriminación múltiple, tales como mujeres con discapacidad, mayores, víctimas de violencia de género, inmigrantes y gitanas, entre otras, para facilitar su inserción laboral.

Con el fin de identificar, reducir y eliminar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres se desarrollarán acciones en el marco del Plan Especial para la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.

Se mantendrán las actuaciones de apoyo a emprendedoras y empresarias (incluyendo autónomas) para lograr su mayor participación en la vida económica y empresarial, a través de la red de cámaras de comercio de España, u otras entidades.

Se realizarán actuaciones para formar mujeres directivas que puedan incorporarse a puestos de decisión y responsabilidad dentro del tejido empresarial español, donde se

hacen necesarias tanto las labores de sensibilización como las de impulso y promoción.

En la situación actual de necesidades crediticias, es importante que se continúe con programas de apoyo a la financiación que faciliten tanto la inserción de emprendedoras en el sistema económico, como la consolidación y ampliación de los negocios ya existentes.

Como complemento a las actuaciones anteriores, se van a realizar acciones de Fomento de la Conciliación y la Corresponsabilidad, dentro de un Plan Integral de apoyo a la Conciliación con el objetivo de corregir las desigualdades en el reparto de las responsabilidades familiares, que constituyen una de las mayores barreras que encuentran las mujeres para incorporarse plenamente al mercado laboral.

Objetivo 3.- Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación.

La conformación de una sociedad crecientemente diversa exige una respuesta amplia y eficaz que otorgue una serie de instrumentos tendentes a garantizar el disfrute de derechos fundamentales y libertades públicas, sin discriminación de ningún tipo. Por ello, entre las actuaciones más significativas previstas para 2013 destaca el mantenimiento y refuerzo de la red de información y atención a personas que sufren la discriminación, creada en 2010, para financiar actividades de información y orientación a las víctimas y potenciales víctimas de discriminación por origen racial o étnico

La formación de los profesionales relacionados con la orientación a víctimas de discriminación. Esta formación especializada se complementa con actuaciones en el campo de la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la igualdad de trato. Por último, se prevé, también, la realización de acciones de sensibilización ciudadana contra la discriminación, a través de campañas de concienciación, difusión e información que transmitan también a la ciudadanía el concepto de diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.

Objetivo 4.- Funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

El artículo 4.6 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, adscribe este Consejo al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, órgano colegiado interadministrativo en el que participan las administraciones públicas, los agentes sociales y las organizaciones representativas de los intereses sociales, cuyo fin es la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico, en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda, y en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

Instituto de la Mujer

Con las actuaciones previstas se pretende profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres en nuestra sociedad, así como fomentar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito universitario, a nivel de las investigaciones que

desde allí se realizan, en los propios programas de estudio, en las actividades que se abordan y a través de la existencia de titulaciones específicas.

Con el Sistema Estatal de Indicadores de Género se pretenden superar las limitaciones estadísticas que, todavía hoy, siguen existiendo en esta materia, homologando indicadores y consensuando definiciones y metodologías al objeto de ofrecer un “termómetro estadístico” de la situación de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

A pesar de las dificultades presupuestarias, se mantiene el objetivo de fomentar el tejido asociativo, colaborando estrechamente con las ONGs de mujeres.

Con la puesta en marcha de la asistencia técnica a la Red de Políticas de Igualdad se prevé asesorar, en materia de integración de la perspectiva de género, a la mayor parte de organismos gestores de los Fondos en España y, en materia de Fondos, a los Organismos de Igualdad.

Se espera que los resultados de la edición de las publicaciones que conforman el Programa Editorial del Instituto de la Mujer, la distribución de estas publicaciones y de aquellas otras que llegan al Instituto y otras iniciativas, continúen siendo muy positivos, aumentando el conocimiento de la situación de la mujer en todos los ámbitos, legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural, colaborando con instituciones públicas y privadas en difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres desde su situación y necesidades concretas, contribuyendo a sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres.

Los programas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto los dirigidos a la población en general como los diseñados para colectivos específicos han tenido una gran demanda, por lo que se prevé que sus resultados sean cada vez más exitosos, no sólo cuantitativamente, sino también en su contribución a un cambio de actitudes y en la eliminación de los estereotipos de género que lastran el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Hay que mencionar también las actividades dirigidas a promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, además de facilitar a las entidades privadas metodologías y herramientas para incorporar la óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones y actividades.

En cuanto a los programas dirigidos a facilitar la inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad, desde el Instituto de la Mujer se hace especial hincapié, no sólo en trabajar con las mismas mujeres, sino en la sensibilización y formación en género de profesionales que trabajan en la intervención social con el fin de que el cambio de modelo de esa intervención, pueda erradicar la feminización de la pobreza y de la exclusión social de las mujeres.

D) Valoración de impacto de género

De todo anteriormente expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

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

El programa 232C “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género.

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.

Los objetivos del programa en materia de violencia contra las mujeres se van a centrar, en esta primera fase, por el volumen e intensidad de ambos problemas, en la violencia de género y la trata con fines de explotación sexual.

Por una parte, y en materia de violencia de género, las líneas de actuación van a ser cuatro: la eficacia, la personalización, la atención a los hijos e hijas de mujeres víctimas de malos tratos y a las mujeres en situación de especial vulnerabilidad. En concreto,

- La eficacia, que persigue la óptima coordinación de los distintos agentes – instituciones, administraciones, organizaciones, asociaciones – que participan en la erradicación de la violencia de género. Asimismo, con esta coordinación, se logrará una maximización de los recursos existentes.
- La personalización, que, por su parte, persigue el otorgamiento de un apoyo y un acercamiento real y lo más individualizado posible a las víctimas de violencia de género, atendiendo a sus circunstancias específicas, ya que no todas las mujeres que sufren malos tratos se encuentran en la misma situación ni en el mismo momento del proceso de salida de la violencia.
- La atención a los menores que están expuestos a situaciones de violencia de género y que, o bien la sufren directamente, o bien como consecuencia de su conversión en instrumento de la relación entre los progenitores.
- La atención a las mujeres en situación de especial vulnerabilidad, por entender que están sometidas a una situación de victimización múltiple que requiere un trabajo especializado para el conocimiento de su situación y la adaptación de los recursos existentes a sus específicas circunstancias;

Con la finalidad de alcanzar los objetivos anteriores, se van a implementar una batería de medidas dirigidas a la sensibilización, prevención, gestión y reducción del riesgo, protección y asistencia, en colaboración con las distintas administraciones y departamentos ministeriales competentes, y que se incluirán en una **Estrategia Nacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres**.

Por otra parte, se va a actuar contra la **Trata de Mujeres con fines de Explotación Sexual**, otra grave forma de violencia contra las mujeres que vulnera los derechos

humanos. En la actualidad, está todavía vigente el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, marco común en el que se insertan todas las medidas a desarrollar en este ámbito. En relación con esta acción, se va a culminar la aplicación del Plan y la evaluación del mismo a su finalización en diciembre de 2012. En concreto, se trabajará en una cuádruple línea:

- Persecución policial y jurídico penal del delito y de los traficantes;
- Realización de actuaciones de sensibilización dirigidas a la sociedad en general y especialmente a los hombres.
- Atención integral a las víctimas, asegurándoles la asistencia y su protección;
- Trabajo con todos los actores implicados especialmente a través del Foro Social contra la Trata, apoyando a las organizaciones con experiencia acreditada en la atención a las víctimas.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	Artículos 3, 18, 19, 27, 30, 32 y 64.3	Elaboración y puesta en marcha de campañas de sensibilización frente a la violencia de género difundidas a través de medios de comunicación, que tengan en cuenta las diversas situaciones de las víctimas.
		Fomento del acceso de las víctimas de violencia de género a la información de los derechos y ayudas previstos legalmente.
		Garantía del acceso integral a la información sobre sus derechos específicamente para las víctimas de violencia de género con discapacidad.
		Reunión e Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
		Integración efectiva de la perspectiva de género en estadísticas y estudios sobre violencia de género.
		Fomento de instrumentos de colaboración de administraciones públicas con entidades privadas.
		Elaboración de informes, estudios y propuestas en materia de violencia de género por parte del observatorio estatal de violencia sobre la mujer.
		Mejora asistencia social integral (construcción de nuevos centros de recuperación integral)
		Formación de las víctimas en valores de igualdad dentro de la atención multidisciplinar (asistencia social integral)
		Fomento de la asistencia social integral menores.
		Fomento de compromiso de aportación financiera de la AGE en instrumentos y procedimientos de cooperación entre la AGE y las CCAA en materia de asistencia social integral.
Fomento de la concesión de ayudas sociales a víctimas de violencia de género.		

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012.	Eje 4, objetivo 5.1	Explotación de la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer teniendo en cuenta la variable de la nacionalidad
Plan de acción para personas con discapacidad 2009-2012.	Área 5, objetivo 2.1 y 2.3	Realización de campañas de sensibilización en formato accesible para la prevención del maltrato en personas con discapacidad
		Inclusión de las mujeres con discapacidad en las campañas de sensibilización e información sobre violencia de género en formatos accesibles.
Plan integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.(2009-2011)	Área III, objetivos 2, 3 y 5	Mejorar la información a las víctimas sobre sus derechos y recursos.
		Mejorar los servicios de atención a las víctimas.
		Proporcionar protección integral a las víctimas en situación irregular.
Ratificación del convenio del consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.(en vigor 23/02/2009)	Artículo 12	Asistencia a las víctimas en su restablecimiento físico, psicológico y social.
L.O 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificadas por la LO 2/2009, de 11 de diciembre, y la LO 10/2011, de 27 de julio.	Artículo 59 bis	Período de restablecimiento y reflexión, de al menos treinta días, en el que se facilitarán los medios necesarios para su recuperación física, psicológica y emocional, así como la separación de la influencia de los presuntos tratantes, de manera que pueda tomar una decisión meditada y sopesada de colaborar o no con las autoridades en la investigación y persecución de los autores del delito.

Identificación de realizaciones previstas

La violencia contra las mujeres constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

Por su gravedad y su elevada incidencia en la sociedad española, la violencia de género es un problema que trasciende el ámbito privado para convertirse en una cuestión social de carácter estructural que implica e involucra a toda la sociedad. Los poderes públicos, tienen la obligación, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Así, les corresponde la prevención, detección, atención y erradicación de este tipo de violencia y la adopción de medidas para hacer efectivos y reales los derechos fundamentales a la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad, la dignidad y la no discriminación. En esta responsabilidad se requiere, además, la colaboración de todas las Administraciones, instituciones y poderes, y, también, de la sociedad civil, en la forma de asociaciones especializadas, sector empresarial, organizaciones e, incluso, la propia ciudadanía.

En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene por objetivo actuar contra la

violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes son o han sido sus cónyuges o parejas, a través del impulso e implantación de medidas de protección integral, cuya finalidad es prevenirla, sancionarla y erradicarla, así como prestar asistencia a sus víctimas.

La Ley Orgánica aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, al recoger en un solo texto legal las materias relativas a la sensibilización y prevención, a la atención a las víctimas, a la tutela institucional, además del tratamiento de la violencia de género desde los ámbitos penal y judicial.

Asimismo, la Ley Integral prevé que el impulso e implantación de las diversas medidas que contempla se lleve a cabo de manera transversal, es decir, que la prevención y erradicación de la violencia de género sea tenida en cuenta al elaborar y aplicar las diferentes normas que integran el ordenamiento jurídico, y al diseñar y aplicar todas las políticas públicas.

Este enfoque integral también se encuentra en el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual actualmente vigente, marco común en el que se insertan todas las medidas a desarrollar en este ámbito.

Las realizaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes objetivos específicos:

- Objetivo 1: Concienciar a toda la sociedad y romper el silencio.
- Objetivo 2: Aumentar el conocimiento y realizar un análisis exhaustivo de la violencia de género.
- Objetivo 3: Poner a España en Red contra la Violencia de Género.
- Objetivo 4: Apoyar a las mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
- Objetivo 5: Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

PARA OBJETIVO 1: Sensibilización:

La realidad muestra cómo la **sensibilidad social** frente a la violencia de género es muy baja; de hecho, el porcentaje medio de población que considera a la violencia de género como uno de los tres principales problemas de España en 2010, según los barómetros mensuales del CIS, fue del 1,9%, media que corresponde al 2,6% de mujeres y al 0,7% de hombres. Es decir, la sensibilidad además de baja está situada fundamentalmente en las mujeres y limitada a determinados periodos del año (marzo, noviembre).

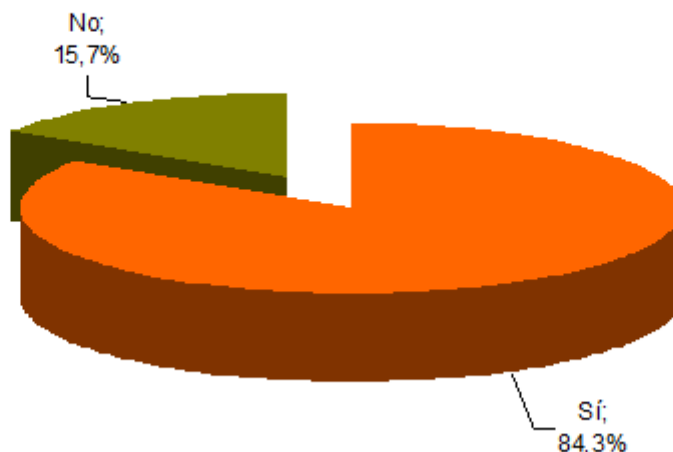
Aunque la respuesta en términos de sensibilidad y de implicación continúa siendo baja según se ha indicado, las diferentes campañas realizadas en los últimos años están ayudando a mejorar el conocimiento de las distintas manifestaciones y significado de la violencia de género.

En este sentido, los resultados de las encuestas de opinión realizadas por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en junio de 2009 y junio de 2010 muestran el conocimiento por parte de la sociedad de algunos de los principales recursos puestos en marcha para la información y protección de las víctimas de esta violencia.

Según la Macroencuesta de Violencia de Género 2011, ante la pregunta si sabría dirigirse para poner una denuncia en caso de maltrato, el 84,5%% de las encuestadas contestó afirmativamente, aunque aún el 15,7% por ciento no sabría donde dirigirse a poner una denuncia en caso de maltrato.

P45. ¿Sabría dónde dirigirse Ud. Para poner una denuncia en caso de maltrato?

Total: 7748



Tal y como se señaló anteriormente, existe una menor sensibilidad de los hombres respecto a la violencia de género, por considerarse en muchas ocasiones que se trata de un problema que afecta sólo a las mujeres.

Sin embargo, y tal y como puede observarse en el cuadro que se adjunta, en los resultados de las encuestas de opinión promovidas desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se observa un significativo incremento de la tendencia a considerar que se trata de un problema que afecta a ambos (mujeres y hombres) por igual.

¿Quién crees que se preocupa más por el fenómeno de la violencia de género?				
	2009		2010	
	Nº encuestados	% vertical	Nº encuestados	% vertical
TOTAL	1.008	100,0	2.000	100,0
Los hombres	13	1,3	34	1,7
Las mujeres	655	65,0	1.208	60,4
Ambos por igual	340	33,7	758	37,9

- Denuncias

A 31 de diciembre de 2011 habían llegado a los juzgados un total de 134.002 denuncias por violencia de género, de las cuales 12.082 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 450 presentados por familiares en juzgado o policía, 106.180 atestados de la policía por intervención directa y servicios de asistencia y terceros; 15. 290 partes de lesiones.

Si analizamos el primer trimestre de los años 2011 y 2012, a 31 de marzo de 2011 habían juzgados un total de 32.492 denuncias por violencia de género, de las cuales 2.880 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 203 presentados

por familiares en juzgado o policía, 25.742 atestados de la policía por intervención directa y servicios de asistencia y terceros; 3.667 partes de lesiones.

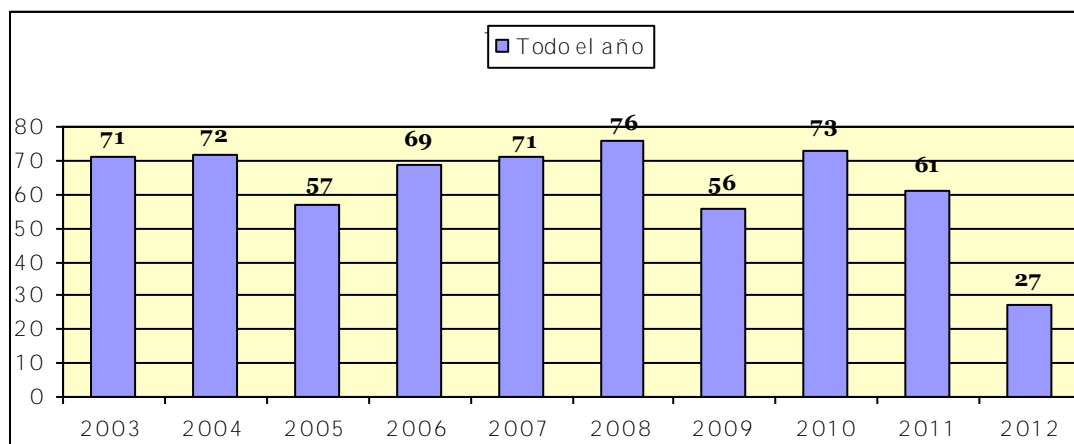
A 31 de marzo de 2012 habían juzgados un total de 30.895 denuncias por violencia de género, de las cuales 2.751 han sido interpuestas por las víctimas en juzgados y policía, 114 presentados por familiares en juzgado o policía, 24.400 atestados de la policía por intervención directa y servicios de asistencia y terceros; 3.630 partes de lesiones.

PARA OBJETIVO 2: Aumentar el conocimiento y realizar un análisis exhaustivo de la violencia de género.

- De la explotación de la última Macroencuesta, realizada en 2011, se concluye que:
 - El porcentaje de mujeres que señaló en la Macroencuesta de 2011 haber sufrido violencia de género alguna vez en la vida ha sido del 10,9% del total de entrevistadas, lo que equivale a más de 2.150.000 mujeres.
 - De ellas, estarían en la actualidad en situación de maltrato casi 600.000 mujeres (el 3,0% del total de entrevistadas) y habrían salido de esa situación más de un 1.560.000 (el 7,9% del total de encuestadas).
 - El maltrato lo padecen mujeres y lo ejercen hombres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en el que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico, creencias religiosas, etc., a pesar de la diferente magnitud de dicha manifestación.
- Víctimas mortales por violencia de género

La manifestación extrema de la violencia de género sigue produciéndose y algunos hombres continúan acabando con la vida de su pareja y ex pareja.

El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 30 de junio de 2012 ascendió a 633. La secuencia durante este período es la que puede observarse en el siguiente gráfico, en el que se indica la cifra total de víctimas al finalizar cada uno de los años y en el caso del año 2012, hasta el 30 de junio.



PARA OBJETIVO 3: Poner a España en Red contra la Violencia de Género.

- Protección de las víctimas:

A 30 de junio de 2012, había 96.211 mujeres con atención policial activa, de las cuales 16.794 tenían protección policial activa.

El número de parejas de dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores a fecha 30 de junio de 2012 es de 775.

PARA OBJETIVO 4: Apoyar a las mujeres que sufren violencia de género y a sus hijos e hijas.

El avance producido en relación con la prevención de la violencia de género traducida en una mayor sensibilización (identificación de comportamientos y actitudes) y en una información más completa y ajustada a su situación, ha tenido su impacto en el posicionamiento y reacción de las mujeres frente a la violencia de género, tal y como se deduce de los datos que se indican a continuación:

- Desde el 3 de septiembre de 2007 (fecha de su puesta en marcha) hasta el 30 de junio de 2012 se han atendido 326.990 llamadas de violencia de género en al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género 016; de ellas, 70.679 llamadas han sido atendidas durante el año 2011 29.408 en los seis primeros meses del año 2012.
- El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004) ha ascendido a 307 en el año 2011 y 54 en los seis primeros meses del año 2012.
- El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género a 31 de diciembre de 2011 era de 9.939 y a 30 de junio de 2012, el número de usuarias era de 9.656.

PARA OBJETIVO 5: Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual:

La trata de seres humanos es un delito de carácter transnacional que constituye, junto con el tráfico de armas y el tráfico de drogas uno de los tres negocios ilícitos más lucrativos que existen.

La trata de seres humanos constituye una gravísima violación de los derechos humanos y afecta de manera diferente a mujeres y hombres dependiendo de la finalidad de explotación. Así, la trata de seres humanos con fines de explotación sexual afecta especialmente de mujeres y niñas, sus principales víctimas, pues se aprovecha de la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en muchos lugares del mundo y su situación de vulnerabilidad y supone una de las manifestaciones más crueles de violencia de género.

Ante esta situación se han desarrollado múltiples actuaciones de los Gobiernos y de las Organizaciones Internacionales que, mediante acuerdos y desarrollos legislativos y planes de actuación aúnan esfuerzos para luchar de manera eficaz contra la trata, ayudar a las víctimas y castigar a los culpables del delito.

Como consecuencia de lo anterior, en España se pretende dar una respuesta integral a esta grave situación a través del Plan Integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

El total de proyectos subvencionados a organizaciones de mujeres y organizaciones sin ánimo de lucro en el año 2011 ha ascendido a 46 con 42 entidades subvencionadas.

Previsión de resultados

Para el análisis de las actuaciones presupuestadas en el programa 232C y de los resultados esperados de las mismas, se diferencian los cinco grandes objetivos:

- Concienciar a toda la sociedad y romper el silencio. A través de las actuaciones que se desarrollarán en este objetivo se espera involucrar a toda la sociedad en la lucha contra esta lacra social, extender la prevención específica a través de la educación y mejorar la respuesta profesional ante las situaciones de violencia de género.
- Aumentar el conocimiento y realizar un análisis exhaustivo de la violencia de género. 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.
- Poner a España en Red contra la Violencia de Género. 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. La finalidad es triple: una atención más personalizada a la situación individual de la víctima y los menores a su cargo; una maximización de recursos; y, sobre todo, lograr mayor detección, prevención y asistencia en casos de violencia.
- Apoyar a las mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas. La finalidad es garantizar los derechos reconocidos en la Ley Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas (derecho a la información, derecho a la asistencia social integral...) y mejorar las posibilidades de las víctimas de rehacer su identidad y su autonomía vital, ofreciéndoles todo el apoyo para hacerlo.
- Actuar contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual. Se busca mejorar la detección, la coordinación interinstitucional y el reconocimiento del papel de las organizaciones con experiencia acreditada, abordando el problema desde los cuatro principios rectores que informan las medidas de acción: desde una perspectiva de género, como una violación de los derechos fundamentales, como un hecho transnacional que requiere la cooperación internacional y como un delito que hace imprescindible la actuación policial y judicial.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

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 311M, Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
	Art.14	Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos
	Art.27	Integración del principio de igualdad en la política de salud
	Art. 35	Subvenciones públicas
	Art. 51	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas
	Art. 53	Órganos de selección y Comisiones de valoración
	Art. 57	Conciliación y puestos de trabajo
	Art.60	Acciones positivas en las actividades de formación
	Art.61	Formación para la igualdad
PEIO 2008/2011	Eje 1	Participación Política y Social
	Eje 7	Salud

Identificación de realizaciones previstas

Durante el año 2013 se pretende potenciar, aún más, la Unidad de Igualdad del Departamento, que además de ejercer las funciones previstas en el artículo 77 de la LOIEMH (funciones éstas ya plenamente integradas en los procedimientos administrativos de los distintos Centros directivos y organismos), su papel se ha visto reforzado con la aprobación del I Plan de Igualdad de la AGE.

La Unidad de Igualdad, además de continuar en la línea indicada de reforzamiento de su papel prevé la realización de otras funciones, como son:

- Continuar con la evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad de la AGE en el Departamento, remitiendo a la Dirección General de la Función Pública el informe de seguimiento del Plan.
- Colaborar con la Inspección de Servicios y la Subdirección de Recursos Humanos del Departamento en el estudio, desarrollo y puesta en marcha del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de facilitar el conocimiento y difusión del mismo por el personal del Departamento y proponer acciones formativas en la materia.
- Asesorar, cuando sea requerido, a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género de las disposiciones normativas.
- Recabar datos de las distintas Unidades y Organismos para la elaboración del Informe anual de seguimiento de la LOIEMH.
- Asesorar y coordinar la labor de los Centros directivos del Departamento en el análisis de sus programas presupuestarios desde la perspectiva del género.
- Participar en la redacción del Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado cada año, como integrante del Grupo de Trabajo encargado de su elaboración.
- Proponer a la Subdirección de Recursos Humanos del Ministerio acciones formativas en materia de igualdad de género y de oportunidades.
- Mantener actualizado el espacio “Unidad de género” de la Intranet, a fin de facilitar el conocimiento, por parte del personal del departamento de la legislación vigente y de las novedades en materia de igualdad.
- Participar activamente en las sesiones formativas que imparte el Instituto de la Mujer a las Unidades de Igualdad de todos los Ministerios
- Convocar al Grupo de Trabajo de Igualdad, dependiente de la Mesa delegada del departamento

Igualmente, en cumplimiento del artículo 35 de la LOIEMH las bases reguladoras para la concesión de subvenciones valoran las actuaciones relativas a la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, en aquellos ámbitos en los que exista una situación de desigualdad.

Asimismo, en la composición de la Mesa de Contratación se atiende al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

La formación y la acción social del departamento están orientadas hacia los principios de igualdad de oportunidades; respecto a la formación, mediante la propuesta de acciones formativas en materia de género, violencia, trata de seres humanos, medidas de conciliación, medidas que favorecen la igualdad en el empleo etcétera y respecto a la acción social a través de las medidas para conciliar, corresponsabilizar, compartir permisos por nacimiento de hijo entre los cónyuges y adoptar medidas específicas en casos especiales, como los supuestos de violencia contra la mujer o permisos por cuidado de hijo con enfermedad grave, así como el teletrabajo.

Por último la igualdad de género tiene un espacio propio en la Intranet del Ministerio donde se incorporan las novedades más relevantes y se reciben sugerencias; recientemente, en mayo de 2012, se ha mejorado y actualizado este espacio virtual.

Las realizaciones previstas por la Secretaría General Técnica para el año 2013 son:

- En relación con la prestación del asesoramiento jurídico y técnico para la producción normativa, continuar con la elaboración de los informes de impacto de género, dentro de los de impacto normativo
- En relación con la ejecución del programa editorial, se reciben las propuestas de los distintos servicios del Departamento con propuestas concretas en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a las familias etc.
- En cuanto a las relaciones internacionales se destaca la colaboración del Ministerio con Organismos Internacionales, contribuyendo económicamente en programas específicos sobre la mujer en la medida en que lo permiten las disponibilidades presupuestarias.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se encuentra actualizado como consecuencia de la aprobación del Plan de Igualdad de la AGE y la remisión de los datos solicitados por la Dirección General de la Función Pública.

La información actualizada puede encontrarse, además, en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que cada año publica, actualizado, el Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Respecto de las medidas de conciliación hay que resaltar que son cada vez más: permisos de paternidad, ampliación del permiso de lactancia, acumulación de vacaciones, paternidad, maternidad y lactancia, tiempo de permiso por hijo prematuro, ampliación del permiso de maternidad por hijos con discapacidad, ausencias por tratamientos de fecundación asistida, reducción de jornada por hijo menor, flexibilidad de horario para familias monoparentales, permisos en supuestos de adopciones internacionales; flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores; permisos por cuidado de hijo con cáncer u otra enfermedad grave, reducción de jornada y /o traslados por razón de violencia de género y posibilidad de teletrabajo.

En relación con estas medidas, en el año 2012 se solicitaron y concedieron: 6 permisos de maternidad/paternidad (los 6 solicitados por mujeres); 1 hombre solicitó el permiso de paternidad; 1 ampliación de un permiso de maternidad para atender a un hijo con discapacidad, (solicitado por una mujer); 16 ampliaciones de permiso de maternidad en sustitución del permiso de lactancia (solicitados por mujeres); 1 solicitud de formación durante el permiso de maternidad o paternidad (solicitado por una mujer); 9 permisos de acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural (solicitados por mujeres); 1 permiso en supuesto de adopción internacional (solicitado por una mujer); 1 flexibilización de jornada por persona mayor a cargo (solicitado por una mujer); 1 flexibilización de jornada por hijo

menor de 12 años a cargo (solicitado por un hombre) y 5 reducciones de 50% de jornada por familiar con enfermedad grave, también solicitados por mujeres.

Por su parte, la Secretaría General Técnica ha elaborado, durante el año 2012, 83 informes de impacto de género normativo.

Previsión de resultados

- Durante el año 2013 se continuarán realizando los informes de impacto normativo; se espera que para el año 2013 se efectúen 100 informes, aproximadamente.
- En cuanto a las medidas de conciliación, para el año 2013, previsiblemente, aumentarán las solicitudes, dado el conocimiento y la concienciación por los empleados públicos de las medidas que se contienen en el Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.
- 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 AGE 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....”

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

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

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 Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) a las demandas de actuación
- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación
- Inversión en la transformación a la Administración electrónica
- Apoyo a innovación e investigación
- La AEMPS juega un papel crucial en la I+D+i en materia de medicamentos en España, puesto que es quien tutela las garantías de seguridad de la investigación clínica con medicamentos.

- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios
- Este epígrafe incluye los planes de gestión de riesgos puestos en funcionamiento con la aprobación del Real Decreto 1344/2007 sobre farmacovigilancia, un sistema de gestión integral de los distintos procedimientos de actuación ante las alertas o nuevas informaciones de seguridad.
- Garantías de accesibilidad a los medicamentos.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 27	Integración del principio de igualdad en la política de salud
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud

La perspectiva de género es un aspecto que se tiene en cuenta desde que se creó la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, aunque desde la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del Departamento, se han visibilizado de forma más específica las acciones que desde esta Agencia se toman en este sentido.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde principios de 2009 se recibe en la AEMPS el listado de personal que figura en nómina estratificado por género, además de otros conceptos, con el fin de observar una continua visibilización de la distribución de género en aras de monitorizar fácilmente que se cumplen los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007. Los objetivos generales de la AEMPS y sus líneas de actuación están vinculados a los objetivos específicos que se plantean en materia de igualdad de oportunidades. En todos los proyectos de disposiciones generales se ha emitido el correspondiente informe en materia de igualdad de género.

Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad en ninguno de los indicadores analizados por lo que las acciones a tomar son seguir la monitorización de los indicadores y seguir actuando de forma proactiva visibilizando en las acciones externas de la AEMPS (concursos, legislación...) su compromiso con la igualdad de oportunidades.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 313B: Salud Pública, Sanidad Exterior y Calidad**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa 313B, “Salud Pública, Sanidad Exterior y Calidad”, permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud, prevención de enfermedades, sanidad exterior, control sanitario del medio ambiente, canalizar las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

Adicionalmente:

- La lucha contra el VIH, por la aparición de nuevos casos (aunque con menos muertes), un aumento del gasto en antirretrovirales y la necesidad de una actualización del Plan Multisectorial VIH/SIDA 2008-2012.
- La magnitud y gravedad de esta epidemia y sus características actuales de cambio de patrón epidemiológico, hacen necesario un compromiso con el Plan Nacional sobre el Sida que, de forma consensuada con las Comunidades Autónomas, los diferentes Departamentos implicados en la lucha contra el VIH, las organizaciones no gubernamentales, los colegios profesionales y las sociedades científicas, defina, coordine y promueva las actividades en los ámbitos de prevención, asistencia, reinserción social y laboral, vigilancia epidemiológica e investigación.
- 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.
- Fomentar la elaboración e implementación de Estándares y Recomendaciones de las Unidades de Hospital de Día y Cirugía Mayor Ambulatoria
- 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.
- Proporcionar información actualizada y comparativa de la situación de salud y servicios sanitarios en España.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.

- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 27	Integración del principio de igualdad en la política de salud
PEIO 2008-2011	Eje 7	Salud
Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y SIDA 2008-2012		
Plan de Calidad del SNS	Eje 4	
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Título I, Capítulo III; Título III, Capítulo IV	
Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.		
Ley 33/2011, de 4 de Octubre, General de Salud Pública		
Estrategia y planes Nacionales sobre drogas 2009-2016		

Identificación de realizaciones previstas

1) Actividades relativas a la lucha contra el sida:

Promoción de la prevención de la transmisión del VIH y de la atención integral a los/as enfermos/as de sida e infectados/as por el VIH, mediante actuaciones de coordinación, prevención, asistencia, formación, investigación y vigilancia epidemiológica.

Desde la Secretaría del Plan Nacional contra el Sida se ha puesto en marcha un Grupo de trabajo sobre prevención del VIH en mujeres, formado por el Instituto de la Mujer y representantes de distintas ONGs, que supone un espacio de reflexión, análisis y debate en torno a la incorporación del enfoque de género en la prevención del VIH/sida dando lugar a la elaboración de una guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH.

En cuanto a la vigilancia epidemiológica del VIH/sida en España se realiza un informe específico para mujeres

En las campañas de prevención del VIH y promoción de la prueba del VIH (Día Mundial del Sida, HSH, población inmigrante...) se utiliza un lenguaje igualitario, para

que tanto mujeres como hombres se sientan representados/as, visibilizando las diferentes prácticas, orientaciones e identidades sexuales.

La Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida anualmente realiza documentos de recomendaciones en temas relacionados con la práctica clínica, colaborando en esta tarea con sociedades científicas, distintas instituciones y diversos grupos de expertos. En el año 2011 se elaboró un “Documento de consenso sobre la asistencia en el ámbito sanitario a las mujeres con infección por el VIH” y se ha realizado un artículo científico publicado en la Revista de Enfermedades Infecciosas y Medicina Clínica. Así mismo, existen unas recomendaciones específicas relacionadas con el embarazo y parto en la mujer con infección por el VIH que se están actualizando en el año 2012.

2) Transferencias a CCAA

Anualmente se han transferido recursos económicos a las CCAA para el desarrollo de actividades preventivas en áreas designadas como prioritarias por la Comisión Nacional de Coordinación y Seguimiento de Programas de Prevención del Sida. En las áreas de trabajo se incluía tener en cuenta la perspectiva de género de forma transversal en todas las actividades pertinentes así como la especial vulnerabilidad de la mujer a la infección por VIH.

3) Subvenciones a Instituciones de cualquier titularidad, sin ánimo de lucro con destino a financiar programas de prevención y control del sida.

En los últimos años, las subvenciones a entidades de cualquier titularidad sin ánimo de lucro, con destino a la financiación de programas de prevención y control de la infección por VIH y sida, han incluido la especial consideración de los programas que fomenten la participación de personas que pertenezcan a los grupos socialmente más desfavorecidos y aquellos que incorporen la perspectiva de género.

4) Coordinación con otros agentes, de cualquier titularidad, en el desarrollo del plan multisectorial de lucha contra el sida. Coordinación con otros Departamentos (Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa, Consejo de la Juventud de España...) con CCAA, entidades locales, instituciones y organizaciones (Fundación para la Cooperación, Universidades, entidades locales...)

5) Convenio para fomentar la investigación clínica sobre el sida y la calidad asistencial con la Sociedad Española de Enfermedades Infecciosas y Microbiología Clínica dirigido al Grupo de Trabajo de Sida (GeSIDA).

Esta colaboración data del año 1997 potenciándose en los últimos años y ampliándose a otro tipo de documentos de consenso en diferentes aspectos relacionados con la infección por el VIH. Este grupo ha desarrollado en los últimos años una valiosa actividad promoviendo la coordinación de los clínicos en la realización de ensayos clínicos de ámbito nacional y a gran escala.

6) Fomentar actuaciones basadas en la promoción de la salud, en la prevención de enfermedades, así como en la mejora de la calidad asistencial (esfuerzo diagnóstico y terapéutico) en el acceso y utilización de servicios sanitarios. Promoviendo el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortaleciendo el enfoque de género en las Estrategias en salud, en el establecimiento de estándares y recomendaciones, en el desarrollo de guías de práctica clínica y en la formación continuada del personal de los servicios sanitarios y de pacientes, impulsando los procesos de identificación y recogida de buenas prácticas en equidad en atención a la salud y en la reducción de las desigualdades en salud por razón de género:

Se abordará el análisis de situación desagregado por sexo (estadísticas, encuestas e indicadores) en todas las etapas de la planificación, desarrollo y evaluación de las Estrategias referidas a las enfermedades más prevalentes o con mayor carga asistencia familiar y de cuidados, aprobadas por el Consejo Interterritorial (atención al parto normal, salud sexual y reproductiva, cáncer, cardiopatía, ICTUS, EPOC, cuidados paliativos, salud mental, diabetes, enfermedades raras), en especial las que se aprueben en 2013 (abordaje a la cronicidad y enfermedades reumáticas y músculo-esqueléticas). Se tendrán en cuenta los datos arrojados por el análisis de situación para la redacción de objetivos, líneas estratégicas y propuesta de recomendaciones para la acción, tal como se ha venido haciendo hasta ahora. Se promoverá asimismo el uso de un lenguaje inclusivo adecuado no sexista.

Se celebrará el IX Foro Salud y Género, que reúne a personas expertas en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, así como a profesionales de los servicios sanitarios, sociedades científicas y asociaciones de mujeres y pacientes para la reflexión sobre el estado de la evidencia científica y nuevo conocimiento sobre perspectiva de género y salud y para la difusión de buenas prácticas en los servicios sanitarios y en la investigación en salud.

Se contemplan **tres estrategias** específicas con especial atención a la salud de las mujeres:

1) *Estrategia de Atención al Parto Normal (EAPN)*, cuya finalidad es:

- Presentación del primer Informe de Evaluación de la EAPN, así como propuesta de evaluación de los procesos de formación de profesionales, participación de las mujeres, investigación e innovación y buenas prácticas en atención al parto normal en el SNS.
- Nueva redacción de la EAPN con la actualización de objetivos y recomendaciones.
- Tránsito a las CCAA de proyectos de Buenas Prácticas (adecuación de cesáreas, unidades neonatales centradas en el desarrollo y la familia)
- Colaboración/Convenio IHAN (Proyecto Iniciativa de humanización de la asistencia al nacimiento y la lactancia).
- Creación de un nuevo grupo de trabajo en el seno de los Comités de la Estrategia para consensuar un modelo común de registro de Partograma para el Sistema Nacional de Salud (SNS), y continuidad de los existentes.
- Propuesta de mejora de los sistemas de información sanitaria del SNS sobre la atención al parto.

2) *Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva*

- Seguimiento de la elaboración de la Guía de práctica clínica de atención al embarazo y puerperio. Iniciada en enero de 2012.
- Celebración de una Jornada sobre identificación y difusión de Buenas Prácticas (BBPP) en Salud Reproductiva. Octubre 2012.
- Tránsito a las CCAA de proyectos de BBPP (herramienta de abordaje de la salud reproductiva en población vulnerable).

- Creación de un nuevo grupo de trabajo en el seno de los Comités de Salud Reproductiva de la Estrategia, para la colaboración y continuidad de la atención a todo el proceso en AP y AE, y continuidad de los existentes.
- Difusión del documento de Estándares de Educación Sexual de la Organización Mundial de la Salud. Planificar acciones intersectoriales en materia de educación sexual con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y en coordinación con las CCAA.
- Desarrollo de un programa formativo común en materia de salud sexual para profesionales del Sistema Nacional de Salud
- Seguimiento de la elaboración de la Guía de Práctica Clínica de Anticoncepción

3) *Estrategia de Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Nacional de Salud*

- Evaluación de la Implantación del Protocolo Común de actuación sanitaria en el marco de la Estrategia de Prevención de la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud, tras los primeros 5 años de su edición.
- Seguimiento del desarrollo de la cartera de servicios de violencia de género (atención primaria y especializada)
- Difusión e implantación de la nueva versión del Protocolo Común de actuación sanitaria (2012), adaptado a los contextos de mayor vulnerabilidad (hijos e hijas, mujeres embarazadas, discapacidad, inmigración, trata de seres humanos con fines de explotación sexual, mujeres mayores, medio rural, mujeres en situación de exclusión social).
- Elaboración del Informe Anual sobre prevención de la violencia de género y actuaciones desde el Sistema Nacional de Salud.
- Identificación, difusión y promoción de buenas prácticas (BBPP) para la mejora de la atención sanitaria a los casos de violencia de género: adaptación de los sistemas de información sanitaria, formación de profesionales, evaluación de planes y programas, coordinación intersectorial de los servicios sanitarios con otros sectores, grupos vulnerables: hijas e hijos de mujeres que sufren violencia de género, mujeres embarazadas, mujeres con discapacidad, mujeres inmigradas, mujeres del ámbito semiurbano y rural, mujeres mayores, trata.

Además de estas estrategias, durante 2013 el Observatorio de Salud de las Mujeres trabajará sobre:

- La difusión de la Estrategia de Salud y Género del Sistema Nacional de Salud, una vez sea aprobada por el Consejo Interterritorial.
- Difusión de los documentos del Ministerio sobre determinadas patologías relacionadas de forma específica con las mujeres (Endometriosis) o que afectan con mayor prevalencia a las mismas (Fibromialgia, Sensibilidad Química Múltiple).
- Prevención de lesiones no intencionales. El Informe sobre la situación de las lesiones en España que está en desarrollo abordará el estado de situación, evolución y revisión de los sistemas de información disponibles de las lesiones más prevalentes por grupos de edad y sexo y las medidas preventivas que podrían desarrollarse.

- El género será contemplado en todo el documento como un eje transversal y todos los datos analizados serán desagregados por sexos para facilitar su análisis y abordaje.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.
- Las actuaciones en materia de alcohol están dirigidas especialmente a las poblaciones más vulnerables tanto aquellos afectados directamente como indirectamente por este problema. Dentro de estas poblaciones vulnerables se abordan fundamentalmente los problemas que sufren las mujeres y las adolescentes (violencia sexual, violencia doméstica, etc).
- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

Dentro de las actividades de cribado tienen especial relevancia aquellas relacionadas con el cribado de cáncer y que afectan especialmente o únicamente a la mujer como el cáncer de mama y el cáncer de cervix.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que en España no es adecuado hablar propiamente de feminización de la epidemia, ya que sigue afectando mayoritariamente a los hombres en relación 4:1 hay que tener en cuenta que las mujeres son más vulnerables a la infección por VIH debido a factores biológicos, socioeconómicos y culturales. Tienen al menos dos veces más probabilidades que los hombres de contraer el VIH a través de un coito no protegido, padecen más infecciones de transmisión sexual, muchas de ellas asintomáticas, lo cual aumenta el riesgo de infección por VIH, y en ocasiones ven limitada su capacidad para ejercer un control sobre su salud sexual y reproductiva, debido a que dependen del hombre económica, social y emocionalmente, y les resulta difícil rechazar una relación sexual de riesgo o negociar el uso de métodos de prevención.

Por ello las intervenciones para prevenir la infección por VIH incluyen medidas específicas, entre otras, la detección de la vulnerabilidad, la influencia sobre las actitudes mantenidas por condicionantes de género que impiden la puesta en práctica de las medidas preventivas, el acceso a los preservativos y la prueba voluntaria del VIH acompañada de asesoramiento.

La consideración de las mujeres como población especialmente vulnerable al VIH se recoge en el Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008-2012.

Entre los principios rectores en los que se fundamenta el Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008-2012, se encuentra la equidad. El enfoque específico de género orienta la definición de objetivos, la elaboración de estrategias y el desarrollo de programas de prevención del VIH, tomando en consideración de forma sistemática las particularidades de la salud de los hombres y de las mujeres, y adaptándolos a sus diferentes necesidades y circunstancias.

Indicadores en la lucha contra el Sida:

- Sistemas de información epidemiológica desagregados por sexo. (ya se realiza)
- Análisis específicos de la situación del VIH/sida en las mujeres.
- Uso de un lenguaje no sexista en los materiales, documentos y recomendaciones que se realicen desde la SPNS. (desde el año 2011 se incluye en todos los documentos de Recomendaciones/guías de práctica clínica)
- Número de hombres y mujeres que participan en las jornadas.
- Acciones específicas de prevención del VIH dirigidas a mujeres.
- Publicación y distribución de las recomendaciones sobre mujeres y VIH. (ya está publicado)
- Publicación y distribución de la guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH

Entre los indicadores de programas de prevención y control del Sida:

- Número de proyectos que presentan los resultados desagregados por sexo.
- Número de proyectos de prevención del VIH dirigidos a mujeres.
- Número de proyectos que integran la perspectiva de género en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas.

Población diana: 23.756.028 mujeres y 21.688.032 hombres. En el caso de la Estrategia de salud sexual y reproductiva, si nos referimos sólo a la población desde la edad de escolarización educación primaria (mujeres y hombres, niñas y niños desde 6 años). 22.340.279 de mujeres y 21.688.032. (Fuente de datos de población ha sido INE. Avance Padrón municipal 2010)

Las desigualdades entre los sexos están omnipresentes en todas las sociedades. La forma en que se estructuran las organizaciones y se administran los programas tiene efectos perjudiciales en la salud de millones de mujeres, jóvenes y niñas. Las desigualdades entre los sexos son injustas; además generan ineficacia e ineficiencia.

Todas las tareas anteriormente mencionadas, tanto a nivel transversal de las Estrategias sobre enfermedades de mayor prevalencia, como las específicas del Observatorio, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación definiendo las categorías género y sexo, y realizando un recorrido a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de los hombres, así como de la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres para promover el diseño de políticas de salud, la planificación y organización de servicios sanitarios y su evaluación desde el enfoque de género, entendiendo género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Se pretende asegurar el acceso igualitario a las medidas de prevención, al tratamiento, al apoyo social y al trabajo, diseñando programas específicos que tengan en cuenta la realidad y la influencia de las relaciones de género sobre las diferentes conductas de hombres y mujeres. Los mensajes preventivos, las estrategias educativas y los

sistemas de provisión de los servicios sanitarios procuran adaptarse también a las necesidades y valores específicos de hombres y mujeres.

Las políticas de igualdad en materia de salud serán el eje vertebrador de las actuaciones del Programa y se prevé un impacto positivo en el diseño de las políticas de salud y herramientas para su implementación (guías de práctica clínica, estándares y recomendaciones, evaluación de tecnologías sanitarias, programas de formación de profesionales y escuelas de pacientes).

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 465A: Investigación Sanitaria.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación

A) Contenido y Finalidad del Programa

La política de investigación, desarrollo e innovación que se lleva a cabo en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se inserta en las previsiones del Plan Sectorial para la industria farmacéutica, que se articuló en 2011 con el objetivo fundamental de servir de marco para estimular el desarrollo de este sector sobre la base de una compatibilidad con el buen funcionamiento del Sistema Nacional de Salud

El Plan Sectorial deriva de una necesidad estratégica de impulsar la I+D+i generando valor añadido significativo en materia de salud, producción e internacionalización.

Se pretende conseguir ese objetivo global mediante la configuración de un marco estratégico estable para el desarrollo del sector, que sea compatible con la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y con una prestación sanitaria de la máxima calidad para la población.

La participación del Ministerio en el Plan Sectorial se ha llevado a cabo facilitando el acceso a créditos blandos a entidades privadas para la realización de proyectos colaborativos público-privado relacionados con la investigación biomédica.

Para ello se financiaron proyectos con carácter estratégico basados en actividades en el entorno del Sistema Nacional de Salud que suponían un avance significativo en el estado del conocimiento, comprendiendo tanto el impulso de plataformas de optimización de centros de referencia del Sistema Nacional de Salud con objeto de consolidarlos como centros punteros en investigación clínico-traslacional, encuadrándose estas acciones estratégicas de dinamización en el marco de la investigación.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 27	Integración del principio de igualdad en la política de salud
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento
	Eje 7	Salud

Identificación de realizaciones previstas

Las líneas de acción descritas, se llevarán a cabo a través de las siguientes actividades:

Seguimiento científico y económico de los proyectos financiados en las convocatorias de dinamización del entorno investigador, realizadas en los años precedentes.

Gestión y tramitación del convenio de colaboración con la Fundación para el Desarrollo de la Investigación en Genómica y Proteómica.

Seguimiento de las actividades realizadas por la Fundación para el Desarrollo de la Investigación en Genómica y Proteómica, incluidas en el convenio.

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

La promoción de la investigación clínica no comercial se establece para fomentar la investigación científica con medicamentos de uso humano mediante la financiación de proyectos independientes de la industria farmacéutica. Estos datos están desagregados por sexo.

Se ha observado que el ritmo de incorporación de las mujeres con formación universitaria al mercado laboral profesional es más lento de lo que cabía esperar. Por ejemplo, en el último quinquenio la tasa general de universitarias se incrementó el 4 % mientras que sólo lo hizo el 1,3 % en la investigación.

Previsión de resultados

Por medio de las actuaciones descritas se puede contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación clínica, y fomentando la reducción de las desigualdades existentes y la brecha de género.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado podría tener un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

PROGRAMA 4920: Protección y Promoción de los Derechos de los Consumidores y Usuarios.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Consumo

A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, consisten en la consecución de los objetivos que se consideran prioritarios en la Estrategia Europea plasmada en el Programa de Acción comunitaria en el ámbito de la salud y la protección de los consumidores para el periodo 2007-2013.

Así mismo resulta necesario tener en cuenta la previsión del Programa de consumidores 2014-2020 que se aprobará como Reglamento por la UE, por lo tanto de obligado cumplimiento para los EEMM

Para cumplir ese objetivo se han definido las siguientes líneas de acción:

- Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de los consumidores y usuarios.
- Reforzamiento de los sistemas de atención e información de los/as consumidores/as y usuarios/as.
- Cooperación institucional e integración de la política de consumo en otras políticas dado su carácter horizontal (Unión Europea, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales etc.)
- Fomento y potenciación del asociacionismo de consumo.
- Defensa de los intereses de los consumidores, a través del Sistema Arbitral de Consumo.
- Control analítico de la calidad y seguridad de los productos de consumo.
- Apoyo técnico a la inspección del mercado.
- Seguridad general de productos no alimenticios.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 52	Titulares de órganos directivos
	Art. 53	Órganos de selección y comisiones de valoración
PEIO 2008-2011	Eje 1	Participación Política y Social
	Eje 7	Salud

Identificación de realizaciones previstas

En el año 2007, se firmó un acuerdo de colaboración, aún vigente en la actualidad, entre el entonces Ministerio de Sanidad y Consumo y diversas asociaciones y

empresas del sector de la moda, con el objeto de realizar un estudio antropométrico de la población española que permita fijar su perfil biométrico real.

El objetivo final del convenio es favorecer el derecho de los consumidores a una información veraz y lo más homogénea posible sobre el tallaje de las prendas de vestir, en el marco de la política de promoción y fomento de los derechos de los consumidores españoles, especialmente en lo que a información y a la promoción de una imagen de belleza saludable se refiere.

Entre las medidas contempladas en el acuerdo, se encuentra la supresión de la denominación de la talla 46 como talla especial o que los maniqués utilizados en escaparates reflejen el perfil biométrico normal del sector de la población al que va dirigida la oferta de la ropa.

Dicho convenio no conllevaba contraprestación económica, sino que las asociaciones y empresas firmantes asumen los costes que les suponga el cumplimiento del Acuerdo.

En la actualidad, se está llevando a cabo un seguimiento del convenio firmado para la difusión y explotación de datos obtenidos en el estudio.

Hay que destacar también, como novedad, que se ha reactivado un Comité técnico en la AENOR, en el que está representado el Instituto Nacional de Consumo y diversas empresas y asociaciones del sector de la moda para la normalización de las tallas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las medidas adoptadas para la ejecución de las políticas de consumo estatales, se diseñan y aplican de forma indistinta entre hombres y mujeres, ya que los derechos de los consumidores, tal y como los reconoce la Ley, no hacen distinción alguna en ese aspecto.

Previsión de resultados

La previsión es que, como consecuencia de la aplicación y desarrollo del convenio firmado en 2007, la información veraz y homogénea a los consumidores y consumidoras, en cuanto al tallaje de las prendas de vestir se refiere, contribuya de forma favorable a la transmisión de modelos de belleza saludable que no perjudiquen a la salud de las mujeres.

D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

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
- 467A** Astronomía y astrofísica
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con los Organismos financieros multilaterales
- 931M** Previsión y Política Económica

PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

El servicio de Relaciones Bilaterales y Multilaterales tiene como función principal la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional en el marco de los Convenios Bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y en el de los Convenios Intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo se encarga de la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los Convenios de Cooperación Bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos Convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el desarrollo.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron en el año 2001, antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la creación de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, habiéndose efectuado análisis detallados de los procesos de acceso y promoción del personal científico, que es el sector más asimétrico en género, tratando de determinar el nivel de discriminación de la mujer en estas pruebas.

Como medidas para potenciar la igualdad de género, la Comisión de Mujeres y Ciencia actúa como experta del CSIC en temas de Igualdad de Género en la carrera científica. Es la responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del CINDOC, monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

Asimismo, dicha Comisión representa a la AECSIC en la Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Europeos, que tiene como objetivo “garantizar una mejor y más eficiente gestión del MERN y promover la integración de políticas horizontales de protección del medio ambiente e igualdad de oportunidades en las intervenciones cofinanciadas con los Fondos Comunitarios”.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el 2013, se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el plan estratégico del CSIC, incorpora dentro del Polo Estratégico “Organización”, la línea estratégica “Cohesión”, en la que se encuadran las acciones estratégicas de igualdad de género para el cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de igualdad de Género para todo el personal CSIC.

Igualmente, se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC y se seguirá participando en la “Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos europeos”, tratando de orientar a todos los organismos intermedios y beneficiarios de los fondos en la perspectiva de género, combinando distintas actuaciones de capacitación, observación, comunicación y gestión.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal 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 OPIs. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.
- 3) El personal *de gestión*, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los centros e institutos, así como el personal de la administración central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

La distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2011, es prácticamente paritaria, con un 50,28% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

Personal en 2011	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Funcionario	3.217	2.662	45,2
Laboral Fijo	464	294	38,7
Laboral Temporal	2.729	3.526	56,3
Total	6.410	6.482	50,2

La actividad científica del CSIC se encuentra establecida en ocho grandes áreas de investigación. No todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para la promoción dentro del sistema.

Se han establecido indicadores para determinar el número de mujeres en cada escala: porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación y se han analizado los datos. Hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel no supera el 30%; estas áreas son Recursos Naturales (24,95%) y Ciencias y Tecnologías Físicas (20,92%), 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 39,35%, en el Área de Biología y Biomedicina, al 32,9%, en Ciencias Agrarias, al 42,06%, en Ciencia y Tecnología de Materiales, al 50,6%, etc.

Sin embargo, hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos o, incluso, a superar el número de mujeres al de hombres en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2011, en el colectivo de doctores/as contratados/as (excluyendo los contratos Ramón y Cajal, 38,64%), las mujeres representaban el 50,58% (479 mujeres y 468 hombres).

Previsión de resultados

Para dar cumplimiento al Plan de Igualdad, se trata de alcanzar el 45% en el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular y se promueve incrementar el número de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica, hasta una media del 35% en la escala de IC y del 25% en la de PI. Este objetivo se pretende alcanzar con el incremento del número de plazas de acceso y promoción cada año. Estos porcentajes promedio tenderán a reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica y supondrán un esfuerzo adicional y más largo en el tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género.

No obstante, dentro de las actuaciones concretas que se van a desarrollar dentro del programa 143A se fomentará la participación equitativa entre mujeres y hombres.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 463A: Investigación científica

CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), mediante la ejecución de este programa, tiene como objeto el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento, y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal

Desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se dirige una especial atención a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto y a la igualdad en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de sus logros.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el período 2010-2013, las acciones a realizar tratarán de potenciar la igualdad de género en las escalas científicas con los indicadores de porcentajes de mujeres en cada escala y en la participación en los proyectos, adoptando a su vez, las medidas necesarias para potenciar la igualdad en el resto del personal del CSIC. Para ello, se ha constituido un grupo de trabajo con el objetivo de implementar las acciones de contratación de personal, formación, participación en las convocatorias de concursos y composición de los tribunales. Las conclusiones de este grupo de trabajo han sido elevadas a la Presidencia del CSIC para su decisión y, si procede, implementación.

Durante el 2013 se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el Plan Estratégico del CSIC, incorpora dentro del Polo Estratégico Organización, la línea estratégica Cohesión, en la que se encuadran las acciones estratégicas de igualdad de género para el cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad de Género para todo el personal CSIC.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han establecido como indicadores, para determinar el número de mujeres en cada escala, el porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), el de Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación.

La distribución media de todas las Áreas en función de las escalas de pertenencia es la siguiente:

Distribución del personal científico por Escalas

Escalas	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres
Profesores/as Invest. del CSIC	598	186	784	23,7
Investigador científico del CSIC	579	305	884	34,5
Científicos/as titulares del CSIC	854	589	1.443	40,8
Total	2.031	1.080	3.111	34,7

Previsión de resultados

La reciente aprobación y publicación en el BOE del Plan de Igualdad de la AGE, obligan a la Agencia Estatal CSIC a la implementación de las medidas oportunas para su cumplimiento dotando a las acciones de igualdad de una esfera global y omnicomprendiva de todo el personal de la Agencia.

D) Valoración de Impacto de Género

Positiva.

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.

Con cargo al programa 463B se financian las siguientes líneas de ayudas:

- Subprograma de Formación de Personal Investigador.
- Subprograma Ramón y Cajal.
- Subprograma Juan de la Cierva.
- Subprograma Técnicos de Apoyo.
- Subprograma-Torres Quevedo.
- Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental no Orientada.
- Subprograma de Acciones complementarias a proyectos de investigación fundamental no orientada.
- Subprograma de Euroinvestigación.
- Subprograma proyectos internacionales.
- Subprograma de Fomento de la Cooperación Científica Internacional.

- Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora).
- Instalaciones Científicas y Tecnológicas (ICTS).
- Subvenciones nominativas.

Todas estas ayudas, tanto las dirigidas a recursos humanos como a proyectos de investigación, se conceden de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo del beneficiario o de la composición por sexos de los equipos de investigación. Sin embargo, en todas ellas, se procura la paridad entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación.

Además, la Dirección General de Investigación Científica y Técnica ha incorporado en las últimas convocatorias de proyectos de investigación fundamental no orientada, una medida de acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber superado la puntuación de corte y en caso de empate, se realiza una valoración de oportunidad, entre los proyectos propuestos para financiar, la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo).

En el año 2009 se contemplan, por primera vez de forma específica, las investigaciones en el ámbito de la mujer. Se incluyen dentro del Plan nacional de I+D+i y se evalúan dentro del área temática de gestión denominada: Estudios Feministas, de la Mujer y de Género.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	53	Órganos de selección y comisiones de valoración
	35	Subvenciones públicas
	56	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera.	Implantación de la perspectiva de género.

Además, se contemplan las siguientes normas de aplicación:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley General de Subvenciones y las correspondientes órdenes de bases y convocatorias.
- Plan Nacional de I+D+I 2008-2011.

Identificación de realizaciones previstas

La Resolución de 30 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2011 del procedimiento de concesión de ayudas del Programa Nacional de Formación de

Recursos Humanos de Investigación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **El artículo 25.4:** “Evaluación y selección de las solicitudes”, que la selección de los candidatos se realizará por una Comisión de Selección, procurándose en su composición la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 31.1:** “Suspensión de las ayudas”, que durante el período de beca, el personal investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma en el supuesto de riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad o paternidad y adopción o acogimiento, en los mismos términos que se establecen en la normativa laboral.

La Resolución de 23 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2011 del procedimiento de concesión de ayudas del Programa Nacional de Contratación e Incorporación de Recursos Humanos de Investigación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **Los artículos 30.3, 31, 48.3, 49.1, 66.1**, referidos a las *comisiones de selección*, que los miembros serán expertos científicos españoles y extranjeros, procurándose la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 22:** “*Requisitos de los investigadores solicitantes*”, que en la contabilización del plazo de diez años se excluirán los períodos correspondientes a los motivos que se citan a continuación, siempre que los periodos de interrupción se hayan producido entre la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes y los diez años anteriores: entre estos motivos se contemplan periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad.
- **Los artículos 40, 57, 73:** “*Interrupción de la ayuda*”, que las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de los subprogramas a los que se refieren esos artículos, concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente
- **El artículo 42:** “*Requisitos de los investigadores*”, que en el cómputo de plazos se excluirán los periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.

Resolución de 30 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación por la que se aprueba la convocatoria para el año 2012 del procedimiento de concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación fundamental no orientada dentro del Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, en el marco del VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **El artículo 24.1**, que los miembros de las comisiones de selección serán expertos científicos procurándose la paridad entre hombres y mujeres
- **El Artículo 24.2**, como criterio de oportunidad, la participación de mujeres en el equipo de investigación, como investigadores principales o como participantes.

Resolución de 22 de abril de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria del año 2010, para la concesión de las ayudas de varios Subprogramas del Programa Nacional de Internacionalización de la I+D, dentro del Plan

Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011).establece en:

- **El artículo 49.3**, la paridad entre hombres y mujeres en las comisiones de evaluación.

Debido a su carácter transversal, el principio de igualdad impregna toda la filosofía y los programas de ayudas del Plan Nacional de I+D+I 2008-2011 prorrogado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2011, promoviendo la realización de estudios e investigaciones especializados sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración de los informes de evaluación de resultados e impacto de las actuaciones financiadas al amparo del citado Plan Nacional de I+D+I, desde la perspectiva de género (incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración de los procesos competitivos.

El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Se establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial, de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de Junio.

Se realizará un estudio de la plantilla de las Instalaciones Científicas y Tecnológicas Singulares mediante un tratamiento estadístico que incluya nivel de estudios, niveles retributivos, de responsabilidad, etc. Para ello se solicitaría a las ICTS los siguientes datos de la plantilla: sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la ICTS, nivel de estudios, área y puesto y salario.

La aplicación de Políticas de Igualdad y de Conciliación en las Instalaciones Científico-Técnicas Singulares es un tema que preocupa y que se promueve, especialmente, en las ICTS de nueva creación en las que las contrataciones son más numerosas.

La disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación, sobre implantación de la perspectiva de género, establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

Esta disposición adicional también establece que el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Becas de Formación de Personal Investigador (FPI)

Las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados/as universitarios/as para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos de I+D+I incluidos en el Plan Nacional de I+D+I. Es posible medir el impacto de género en el inicio de la carrera investigadora a través de los datos desagregados por sexo correspondientes a la concesión de estas ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor/a.

En el año 2010, las becas FPI concedidas a mujeres fueron del 52,6% respecto del total y en el año 2011 del 50,8%. En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en la convocatoria 2011, se sitúa en un 18,2%, ligeramente superior al porcentaje de éxito de los hombres (16%) para el mismo periodo.

Convocatoria Juan de la Cierva.

Las ayudas Juan de la Cierva están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D), para su incorporación a grupos de investigación, por un periodo de 3 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Juan de la Cierva sobre el número total de concesiones asciende al 33,3% en 2011, frente al 34,7% del año 2010.

El porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria es del 12,9%, 4 puntos porcentuales inferior al de los hombres

Convocatoria Ramón y Cajal.

Las ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores/as en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D) por un periodo de 5 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 33,3% en 2011 frente al 34,7% para el año 2010.

En la convocatoria 2011 de Ramón y Cajal, el porcentaje de éxito de las mujeres es de un 10,2% frente a 13,1% de los hombres.

Técnicos de Apoyo

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo el conceder ayudas a Centros de I+D para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2011, el número de mujeres contratadas como técnicos de apoyo ha sido superior al de hombres (54,2% frente a 45,8%).

Torres Quevedo

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores/as en empresas. Consisten en ayudas a empresas, centros tecnológicos, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos, de 3 años de duración, para la contratación de personal de I+D (doctores) que desarrollen proyectos concretos de investigación industrial, de desarrollo tecnológico o estudios de viabilidad técnica previos.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo, en 2011, ha sido del 44,9% respecto al número total de concesiones. La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos es, para el caso de las mujeres, del 72,6%, 4% superior que la de los hombres.

Proyectos de I+D+i

En lo que se refiere al número de proyectos de investigación fundamental no orientada, en 2011 hubo un 31,1% de solicitudes presentadas por mujeres como investigadoras principales (IP), porcentaje algo más alto que el de los años anteriores.

El número de proyectos aprobados donde la investigadora principal es una mujer se ha incrementado respecto al de los últimos tres años: 27,4%, 27% y 29,4% en 2008, 2009 y 2010 respectivamente, siendo en 2011 del 28,3%.

El porcentaje de éxito de los proyectos en 2011 (número de aprobados respecto al total de solicitudes) fue del 58,2% en el caso de proyectos con IP varones y del 51% en el de proyectos con IP mujeres situación similar a las de años anteriores.

Respecto a la financiación conseguida por los proyectos aprobados, en 2011 sólo el 24,6% del total de la financiación ha sido para proyectos con IP mujeres, frente al 75,4 restante que se ha destinado a proyectos con IP varones.

Convocatoria de Internacionalización de la I+D

En el año 2011, el número de investigadoras principales oscila entre 20% y 31% en función de los distintos subprogramas, lo que representa una mejora sustancial respecto a los años anteriores.

Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora)

A partir de los datos de certificaciones concedidas, se observa una diferencia considerable entre ambos sexos y no se aprecia una evolución positiva a favor de las mujeres en los últimos años.

Instalaciones Científicas y Tecnológicas (ICTS)

En el Plan estratégico se solicitaba a las ICTS que separasen por género el número de empleados en la plantilla tanto en el área científica como en la de gestión.

Un resumen de los resultados de este estudio, en el que participaron 23 Instalaciones, muestra:

- Que todos los directores de las ICTS, tanto en funcionamiento como de nueva creación, son hombres.
- De los/as gerentes de los 8 consorcios (LSC, CLPU, BSC, ALBA, SOCIB, PLOCAN CNH2 Y CENIEH), 2 son mujeres, lo que supone el 25%.

- El 30% de la plantilla de las ICTS son mujeres, entre los/as científicos/as este porcentaje baja al 19,6%, mientras que entre el personal de gestión-administración es del 38 %.
- Entre los/as científicos/as y por áreas de investigación, el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en Física y Energía (36%) y el menor en TIC y Astronomía y Astrofísica con un 19%.
- El porcentaje de mujeres en cada instalación es variable, correspondiendo el menor porcentaje a las Bases Antárticas y los Buques Oceanográficos en los que gran parte del personal de plantilla son marinos, mecánicos, etc., profesiones claramente masculinas.

Previsión de resultados

Los criterios de selección y evaluación de solicitudes para su financiación son referidos a la excelencia científica, esperándose que se mantenga el aumento de la presencia de las mujeres entre los beneficiarios.

Se espera una reducción de la desigualdad detectada, que operará como consecuencia de la inclusión del principio de igualdad con carácter transversal en el plan referido, así como en la Ley 14/2011, *de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

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 2013 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud que se contempla en el Plan Nacional 2008/2011 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico.

El impulso de la actividad investigadora persigue los siguientes objetivos:

- Mantenimiento y mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la Acción Estratégica en Salud.
- La potenciación de la transferencia de avances en el Sistema Nacional de Salud.
- La incorporación de investigadores al sistema español de investigación.
- El aumento de estabilidad y solidez del mismo.
- La colaboración pública - privada.

Lo anterior se traduce en los siguientes ejes estratégicos:

- Transformación de la gestión del organismo autónomo ISCIII con la inclusión de procedimientos de gestión por objetivos.
- Fomento de la Investigación Sanitaria Transnacional

Las actuaciones anteriores, se realizarán en el marco de lo que al efecto establezca la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, instrumento de gobernanza del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para alcanzar los objetivos planteados en la Ley 14/2011, de 14 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación siguiendo sus principios básicos, así como los generales, y aplicando sus indicadores de seguimiento y evaluación de resultados; atendiendo a las prioridades científico-técnicas y sociales generales y las directrices que aprobarán los instrumentos de coordinación que, al efecto, establece la Ley, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades autónomas en relación con sus políticas públicas en investigación científica y técnica, necesarios para lograr la eficiencia en el sistema y evitar redundancias y carencias. Y todo ello, con el cumplimiento de los principios que rigen al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación: calidad, coordinación, cooperación, eficacia, eficiencia, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas.

En concreto, el ISCIII pretende incrementar la influencia de la ciencia y tecnologías españolas tanto en el sector público, como en el privado; impulsar a los institutos de investigación biomédica, aumentar los recursos humanos dedicados a la I+D+I, reforzar los derechos y las garantías de los investigadores; fortalecer la dimensión internacional de la ciencia y las tecnologías sanitarias; crear plataformas en el ámbito de la salud a través de estructuras estables de redes en salud, potenciar el papel de la investigación básica y transnacional, 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 en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	51	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.
Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	28.2 c) y h)	Derechos del personal técnico: Respeto al principio de igualdad de género en el desarrollo de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional y derecho a participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
	33.1.j)	Los agentes de financiación adoptarán medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SECTI.
	Disposición Adicional decimotercera 1. 4. 6.	1. Composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y evaluación. 4. Eliminación de los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y de concesión de ayudas y subvenciones. 6. Adopción de Plan de Igualdad.

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.	14. c) h) i) j)	<p>c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.</p> <p>h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.</p> <p>i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OO.PP	Eje 2: Objetivos 3 y 5	<p>3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>5. Ordenación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>

Identificación de realizaciones previstas

- Implicar al ISCIII, como institución, en el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Potenciar la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos que produzca.
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la selección del personal.
- Promover una mayor participación de las mujeres en las comisiones y grupos de trabajo.
- Desarrollar y mantener acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional:
- Facilitar el acceso a las actividades de formación, en horario de trabajo y con cargo a los presupuestos del ISCIII.
- Difundir internamente las medidas de conciliación, por ejemplo, permisos de paternidad.
- Prevenir y coordinar las situaciones de acoso laboral por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. El ISCIII ha aprobado el 29 de julio de 2011 un "Procedimiento de actuación frente al acoso laboral".
- Medidas de apoyo a las familias de los/las trabajadoras: Servicio de guardería.
- Medidas de Acción social.
- Recuperación del tiempo interrumpido en las becas y contratos en caso de maternidad.

En cuanto a la Acción Estratégica en Salud:

- Mantenimiento de las Líneas de investigación prioritaria: Salud de las mujeres y Salud y Género, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.
- En los procesos selectivos se consideran las situaciones de maternidad/paternidad, crianza de menores y situaciones de dependencia, cuando se requiera fecha de titulación.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2013 que presenta el Instituto de Salud Carlos III (en adelante 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. No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

El Instituto de Salud Carlos III es un Organismo Público de Investigación con el carácter de Organismo Autónomo, de los contemplados en el artículo 43.1.a) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, cuya misión es desarrollar y ofrecer servicios científico-técnicos e investigación de la más alta calidad, dirigidos al Sistema Nacional de Salud y al conjunto de la sociedad.

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.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 68,19%, y el de hombres del 31,81%. En cuanto a la carrera profesional, esta mayoría de mujeres se mantiene en los niveles 13 al 27; pero analizando la composición de los niveles 28, 29 y 30, vemos que la presencia de mujeres decrece hasta un 31,08%, creciendo la de hombres que ocupan estos niveles superiores hasta alcanzar el 68,91%. Por ello, cabe prestar especial atención a la consecución de una composición equilibrada en los niveles de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro del ISCIII.

En cuanto al personal laboral, hay un mayor porcentaje de mujeres en su composición, aproximadamente del 75% frente a un 25% de hombres. Esta mayoría se mantiene en todos los Grupos profesionales.

Las pruebas de acceso del personal tanto funcionario como laboral, fijo o temporal, se realizan en concurrencia competitiva, y se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, atendiendo especialmente al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 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 beca 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.

Con estas ayudas el ISCIII pretende colaborar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras, sin menoscabo de su promoción profesional.

El ISCIII, atendiendo sus necesidades en el ejercicio de sus actividades y en el ámbito de sus competencias, 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 empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 372007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Una parte sustancial del Presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES), bien en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica, bien en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2008-2011. 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 se concretan en aumentar los siguientes aspectos dentro del ámbito de I+D en salud: la inversión pública y privada, el número y la calidad de los Recursos Humanos, la producción científica y la dimensión internacional, y la transferencia de conocimiento y tecnología en salud.

Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la AES propone diferentes líneas de actuación, (recursos humanos, proyectos, infraestructuras, etc.). Cada línea se articula en diferentes subprogramas y, en su caso, modalidades.

Las distintas modalidades de los subprogramas de formación, perfeccionamiento y movilidad del subprograma de recursos humanos 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 posdoctoral mínima de cuatro años o que acaban de finalizar una especialidad clínica. 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, con excepción de la convocatoria para los Profesionales que han finalizado la FSE donde el porcentaje de mujeres es estadísticamente significativo en 2010. 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 REDES, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación.

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, ésta se dirige a investigadores/as en el área de biomedicina 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. El porcentaje de mujeres que participan en esta convocatoria es del 39,5%, frente al 60,5% de hombres. Este porcentaje se mantiene en los resultados de obtención de ayudas. Entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se incluye la investigación traslacional y clínica: salud de las mujeres y salud y género.

Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la Acción Estratégica en Salud, en el marco del Plan Nacional 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 Nacional de Ciencia y Tecnología.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

Previsión de resultados

El anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2013 presentado por el Instituto, tiene un contenido económico especializado, de cuya lectura no puede inferirse que las medidas en él contenidas, y la regulación que establece tengan impacto alguno por razón de género.

No obstante, el organismo ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo por él ofertados y en el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores; 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 Acción Estratégica en Salud se conceden a través de convocatoria pública, los proyectos se seleccionan con criterios de igualdad, mérito y capacidad, 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 profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materia de Salud de la mujer motivado por la priorización de las Líneas de investigación que la tienen por objeto.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 467A: Astronomía y Astrofísica

CENTRO GESTOR: Instituto de Astrofísica de Canarias

A) Contenido y Finalidad del programa.

El consorcio público Instituto de Astrofísica de Canarias persigue el cumplimiento de los fines siguientes:

- a) Realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica o relacionada con ella así como desarrollar y transferir su tecnología.

- b) Difundir los conocimientos astronómicos, colaborar en la enseñanza universitaria especializada de astronomía y astrofísica y formar y capacitar personal científico y técnico en todos los campos relacionados con la astrofísica.
- c) Administrar los centros, observatorios e instalaciones astronómicas ya existentes y los que en el futuro se creen o incorporen a su administración, así como las dependencias a su servicio.

Para el cumplimiento de estos fines el Consejo Rector (C.R.) aprobó el Plan estratégico del IAC 2006-2010, (prorrogado hasta la aprobación del nuevo Plan rector), estableciendo cuatro líneas estratégicas de actuación, entre las cuales está:

EXPLOTACIÓN DEL COMPLEJO ASTROFÍSICO INTERNACIONALIZADO DE CANARIAS

Objetivos:

- Realizar y promover cualquier tipo de investigación Astrofísica o relacionada con ella.
- Capacitar a personal científico y técnico.
- Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.
- Ser palanca para el desarrollo de la Astrofísica y tecnologías conexas en España.
- Creación y puesta en marcha del Centro "IAC-Tecnología".
- Obtención de los retornos tecnológicos y económicos de la participación de España en las organizaciones científicas multinacionales (ESA, ESO) y de los grandes proyectos de Astrofísica a nivel mundial.
- Producir instrumentación científica, generar tecnología y promover su transferencia a la Sociedad.
- Incrementar la calidad en todas las actividades.

B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA / PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15	El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal la actuación de las Administraciones Públicas.
Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus OO.PP	Todo el articulado	Eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el Instituto de Astrofísica de Canarias en noviembre de 2009, aprobó la Política de Igualdad del IAC. En dicha declaración entre otras cuestiones declara que:

“Se requiere el compromiso y el convencimiento de todas las personas que conforman el IAC. La igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres del IAC, debe ser, al igual que la política de seguridad y salud, un principio básico y transversal a toda la organización e informadora de todo el proceder en las actuaciones del IAC. Por ello, la Política de Igualdad de oportunidades y trato, debe integrarse, de forma activa, en toda su

estructura organizativa, en la toma de decisiones, en el diseño y en la ejecución de sus políticas, planes de actuación y normativas internas, en su definición y presupuestos”.

Especialmente se integrará en todas las actuaciones que tengan responsabilidades de gestión de recursos humanos y mando sobre personas, así como en los procedimientos y procesos. La política de igualdad debe inspirar, pues, a todos los ámbitos de actividad del IAC, tales como: representación y participación, selección y contratación, formación, becas, promoción, conciliación, política salarial, comunicación, seguridad y salud, con especial atención a los riesgos de trabajo derivados de la maternidad y a los riesgos psicosociales, asignación de recursos, contratación y subcontratación, lenguaje no sexista en los acuerdos y documentos del IAC, etc.).

En el IAC, es de aplicación el Plan de Igualdad de la AGE y el elaborado por la Comisión.

El Plan de Igualdad, parte integral de la estrategia del IAC persigue la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de desigualdad, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso al IAC y en el desarrollo de la carrera profesional de ambos.

Identificación de realizaciones previstas

El Plan establece objetivos básicos y medidas específicas en los diferentes ámbitos de actuación del IAC:

Procesos selectivos: revisión de convocatorias, consideración de las situaciones de maternidad y crianza de menores de 8 años, cuando se requiera fecha de titulación, composición paritaria en órganos selectivos, objetivo de una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus escalas de funcionarios, grupos profesionales y especialidades pudiéndose establecer políticas de discriminación positiva.

Formación: Igualdad de condiciones a la formación del IAC, información a las personas en situación de baja por maternidad, por excedencia por cuidado de hijos, por paternidad y por permisos o licencias derivados de la maternidad o cuidado de los hijos o mayores en situaciones de dependencia, de los cursos de formación que se vayan a realizar para darles la oportunidad de participar en ellos. Acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.

Desarrollo profesional: La paridad de género, en los Comités y Comisiones del IAC existentes o que se puedan crear, así como en cualquier comisión específica de carácter temporal, o el fomento de la presencia de mujeres candidatas en todas las propuestas del IAC para puestos de expertos en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertos o que la Administración convoque.

Conciliación de la vida familiar y profesional: Políticas de divulgación interna para la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, para que las mismas puedan ser conocidas y ejercitadas por todo el personal del IAC. Elaboración de una guía para su publicación en la página Web del IAC. Todo el personal debe ser informado sobre los procedimientos relacionados con estas situaciones; Estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de los hijos (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de hijos, paternidad, cuidados de personas dependientes, etc.).

Otras medidas generales: mecanismos de Coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud, para el fomento y aseguramiento en la prevención en las situaciones de maternidad así como en la prevención del acoso sexual y/o por razones de sexo; En los centros de nueva construcción, la habilitación de un área de reposo y descanso

para embarazadas y madres lactantes. En los ya construidos se habilitarán estas áreas para su uso inmediato.

Medidas particulares para mejorar las ratios hombres y mujeres en los departamentos y áreas deficitarias: Se realizará un diagnóstico de la situación de las investigadoras y tecnólogas y sus dificultades para seguir la carrera profesional; Medidas de apoyo a investigadoras y tecnólogas, el cual se incluirá de forma específica en el autodiagnóstico previsto realizar en 2013.

Por otra parte, el BOE de 1 de julio de 2011, publicó la Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, estableciendo en su apartado sexto, los ejes de actuación con acciones concretas.

C) Análisis del Impacto de Género.

El punto de partida fue el Diagnóstico elaborado en 2009, que dio lugar a la “Declaración Política de Igualdad del IAC y su Plan de Igualdad”.

Según el último informe de diagnóstico realizado en el IAC en el que se hizo un análisis desde la perspectiva de género, el Área de Instrumentación tiene el mayor grado de masculinización del IAC con una proporción del 79% de hombres y 21% de mujeres, proporción que se aleja bastante del 60/40 deseado. Del mismo modo, el Área de Investigación se aleja mucho de la proporción deseada ya que cuenta con 75H/25M. Se detectaron departamentos ampliamente masculinizados como el taller de mecánica con el 100% hombres o el CSIC (servicios informáticos).

Así mismo, en 2012, se procedió a la adaptación del protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual en el IAC a los protocolos aprobados por la AGE, de prevención del acoso laboral y prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

En 2013, se prevé realizar un nuevo autodiagnóstico de Igualdad, al objeto de poder analizar sus resultados en comparación con el realizado en 2009 y poder constatar la evolución de los indicadores cuantitativos y cualitativos y realizar un nuevo Plan de Igualdad.

En 2012, como situación de partida, se puede observar un predominio de hombres en el ámbito científico y técnico, y un predominio de mujeres en el ámbito de la gestión, lo que conlleva que el grupo de titulados superiores y grupo 2 de convenio es mayoritariamente masculino y el grupo 3 y 4 de convenio, femenino.

En 2012 se ha implantado en el IAC un sistema de gestión informático (ERP). En toda su implantación se ha tenido en cuenta el impacto de género, de tal forma, que en todos los listados, fichas, documentos, etc que se desee, se podrá vincular la información que se solicite desde una perspectiva de género (Mujeres/Hombres, grupos de edad, titulación, prevención etc...).

Actualmente, todas las encuestas, listados, fichas, etc., se realizan teniendo en cuenta la perspectiva de género, desagregando los datos por la variable sexo.

Previsión de Resultados

Todas las acciones previstas deberían conllevar una mejora a corto y medio plazo en las políticas principales de igualdad del IAC. Un ejemplo ha sido el Plan de Acción Social del IAC, el cual, en 2011 y 2012, contempla ayudas específicas vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, ayudas a las víctimas de violencia de género o para situaciones de dependencia y cuidado de mayores.

Así mismo, con el trabajo a realizar en 2013 (Autodiagnóstico y revisión del Plan de Igualdad del IAC) se podrá constatar la evolución y los cambios, que en su caso, se hayan producido.

D) Valoración del impacto de género.

Positivo. Se espera una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y que contribuya a los objetivos de las políticas de igualdad y a una concienciación mayor de todo el personal del IAC.

PROGRAMA 467C: Investigación y Desarrollo Tecnológico-Industrial

CENTRO GESTOR: Dirección General de Innovación y Competitividad

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 467C tienen como objetivo eliminar las barreras que dificultan la transferencia de conocimiento desde las instituciones de investigación al tejido empresarial. Para ello, se pretende favorecer la aproximación y consolidación de las relaciones entre entidades generadoras de conocimiento y el tejido productivo. Esta aproximación favorecerá la transferencia de tecnología en una triple vertiente: desde los organismos de investigación hacia las empresas y viceversa, desde los sectores más tecnológicos hacia los más tradicionales, y desde las regiones más especializadas desde el punto de vista de la investigación y la productividad hacia otras con distinto nivel de especialización.

Todo ello como base para crear un tejido productivo innovador, capaz de mejorar su competitividad y que pueda participar no solo en el mercado nacional sino también en los mercados internacionales.

Para conseguir este objetivo, el Programa 467C consta de una serie de convocatorias en régimen de concurrencia competitiva y un Plan de incentivación de la internacionalización que afecta a varias convocatorias.

En primer lugar, se encuentra la convocatoria de estímulo a Proyectos de I+D+i en colaboración público-privada, dirigida a extender la cultura de la cooperación, movilizar la participación de las PYMES en proyectos de gran envergadura y preparar a los diferentes agentes para que tengan un acceso más eficiente a los programas internacionales y puedan posicionarse de forma más competitiva en el mercado internacional.

En segundo lugar, es preciso hacer referencia a la convocatoria de ayudas para el refuerzo de las Plataformas Tecnológicas. Esta convocatoria se constituye como un vehículo óptimo para la transferencia de tecnología intersectorial, interterritorial y bidireccional. Las ayudas se conceden para la creación y consolidación de Plataformas Tecnológicas. Estas plataformas se pueden definir como foros de encuentro, entre los agentes públicos y privados que interactúan dentro de un sector de todo el territorio nacional, en los que se produce el intercambio y difusión de conocimientos y se logra el establecimiento de canales estables de información en materia de innovación, que trascienden a un solo ámbito sectorial. De esta manera se consigue impulsar una transferencia de tecnología tridimensional: entre agentes (bidireccional), territorios (interterritorial) y sectores (intersectorial).

En tercer lugar, está la concesión de ayudas para la incorporación de recursos humanos especializados en innovación al sector empresarial. Con esta Convocatoria se trata de incorporar recursos humanos altamente cualificados en el sector productivo, e integrar la innovación en las empresas, facilitando la contratación de tecnólogos y su formación inicial.

Está dirigida al sector privado: empresas, centros tecnológicos, centros de apoyo a la innovación tecnológica, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos.

Por último, es preciso hacer referencia al Plan de Incentivación de la participación Española en el Horizonte 2020, cuyo objetivo es fomentar la participación española en los Programas Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea. Este Plan contempla una serie de actuaciones:

- El refuerzo de la participación de las Plataformas Tecnológicas en los Programas de la Unión Europea, a través de la convocatoria específica de concesión de ayudas a las mismas.
- La contratación por entidades y empresas de personal especializado en la gestión y presentación de propuestas al programa marco y horizonte 2020, dentro de la convocatoria para la incorporación de recursos humanos en innovación.
- El impulso a la participación estratégica de los Centros Tecnológicos, a través de una convocatoria.

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

Dada la naturaleza de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C, son de aplicación los objetivos de igualdad en materia de empleo en I+D+i y de participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007.	15 y 20	Igualdad en materia de empleo en I+D+i y/o participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.
Reglamento (CE) 1083/2006.	16	
	6	
	6 y 10	
Marco Estratégico Nacional de Referencia.		
Programas Operativos del Fondo tecnológico y del Fondo Social Europeo.		
Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus OO.PP	6.8	
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera	
Reglamento (CE) 1083/2006.	66	

Identificación de realizaciones previstas

- Introducción de la igualdad de género como un criterio de evaluación de las actuaciones en las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio de evaluación ya figura en las convocatorias de 2012 del subprograma de proyectos de I+D+i en colaboración público-privada (INNPACTO), y en las convocatorias de 2011 y 2012 del subprograma de ayudas para la incorporación de recursos humanos especializados en innovación al sector empresarial (INNCORPORA).
- Composición paritaria de los paneles de evaluadores de las convocatorias de concurrencia competitiva. Esta paridad ya se cumple en las convocatorias de 2012.
- Composición paritaria de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de concurrencia competitiva. La composición de Comisiones de Evaluación de las seis convocatorias de concurrencia competitiva de 2011 tiende a la paridad entre mujeres y hombres.
- Desagregación de los indicadores de seguimiento de las actuaciones por género, cuando sea posible. Los indicadores relativos al empleo generado por la actuación ya están desagregados en las convocatorias 2011 y 2012 de los subprogramas de ayudas a Proyectos de I+D+i en colaboración público-privada (INNPACTO) y de ayudas para la incorporación de recursos humanos especializados en innovación (INNCORPORA).
- Medidas para evitar la discriminación en materia de Publicidad, de modo que todos los materiales de difusión de las actuaciones eviten cualquier imagen discriminatoria de la mujer, fomentando la igualdad y la pluralidad de roles, y evitando el uso de un lenguaje sexista. Este requisito ya figura en las convocatorias de 2012 de los subprogramas ayudas a Proyectos de I+D+i en colaboración público-privada (INNPACTO) y en la convocatoria 2011 de ayudas para el Refuerzo de las Plataformas Tecnológicas (INNFLUYE).

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque las series publicadas por el INE muestran una lenta pero constante mejora de 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 2010 publicada por el INE, el 40,0% del personal en I+D en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las IPSFL (55,4%) y en la Administración Pública (51,5%). En las empresas este porcentaje se situó en el 30,8%.

Previsión de resultados

Se prevé que la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C contribuya a la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Asimismo, se prevé una participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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 Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) gestiona el Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias. Asimismo, dentro de este Subprograma se gestionan diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias presentando las solicitudes correspondientes. Las diferentes actuaciones son:

- Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la obtención de nuevos conocimientos generales, científicos o técnicos (RTA).
- Acciones Complementarias para la realización de actividades que impliquen el incremento de los conocimientos científicos en el ámbito agroalimentario, que se pueden a su vez subdividir en los siguientes tipos:
 - a) Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la UE (AC).
 - b) Organización de congresos, seminarios, jornadas y cursos nacionales o internacionales de carácter científico y técnico, así como la publicación de sus conclusiones y de los trabajos de carácter científico presentados (AC).
 - c) Publicación monográfica de trabajos de evidente interés científico-técnico, cuyo objetivo sea recoger resultados derivados de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos de esta convocatoria (AC).
 - d) Apoyo a las acciones concertadas de carácter científico-técnico en las que participen diversos agentes del sistema de ciencia-tecnología-empresa (AC).
 - e) Apoyo a la conservación de los recursos genéticos de interés agroalimentario (RG y RGP).

Las beneficiarias son entidades públicas y privadas, según el tipo de actuación. Los solicitantes son los investigadores e investigadoras pertenecientes a dichas entidades.

Las convocatorias de ayudas tienen unos plazos en los que se presentan las solicitudes. El INIA recaba, dentro de los formularios de solicitud, la identificación de los investigadores e investigadoras participantes. En función de esa información, el INIA obtiene una serie de indicadores que permiten disponer de información sobre género.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de

publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación. Los criterios de evaluación están indicados tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden PRE/621/2008	Apartado 18, punto 4.f	La participación de mujeres y jóvenes menores de 30 años en el equipo de investigación.

En las Resoluciones de convocatoria redactadas al amparo de la mencionada orden de bases, en los anejos que corresponden al Subprograma gestionado por el INIA, se indica que la comisión de selección valorará positivamente la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación, como investigadoras principales o como participantes en el equipo. Para ello se utiliza el cociente de género: porcentaje de mujeres participantes en un proyecto o actuación en función del número total de participantes en el mismo.

En lo que respecta a la composición de las comisiones de selección de las solicitudes, las resoluciones de convocatoria indican que se procurará la paridad entre hombres y mujeres.

Identificación de realizaciones previstas

La finalidad del programa desde la perspectiva de género es conseguir aumentar la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i financiadas con fondos públicos, con el fin de incrementar el papel de la mujer en la investigación en España y equipararlo 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 anexos 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.

Estos indicadores son publicados en la Memoria Anual del organismo: "Actividades I+D+I del INIA". El objetivo de los mismos es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+I en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Por otro lado, como ya se indicó, se utiliza el indicador denominado "cociente de género" en la evaluación de los proyectos de investigación.

Previsión de resultados

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados de indicadores relativos al impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA del Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias de proyectos vigentes en 2011.

Tipo de actuación	% Hombres	% Mujeres
Proyectos de I+D+i (RTA).	54	46
Acciones complementarias tipo a,b,c,d (AC).	59	41
Acción complementaria tipo e (RG): conservación de recursos genéticos: proyectos.	52	48
Acción complementaria tipo e (RGP): conservación de recursos genéticos: actividades permanentes.	59	41
Media del Subprograma	56	44

En los datos mostrados no se observan diferencias significativas en la participación de ambos sexos ($P < 0.12$), por lo que no se prevé emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 467E: Investigación oceanográfica y pesquera

CENTRO GESTOR: Instituto Español de Oceanografía

A) Contenido y Finalidad del Programa

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el VI Plan Nacional de I+D+I, aprobado para el período 2010-2013. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 14 de la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

La actividad investigadora propia de este programa 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, siendo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Adecuación de las estadísticas y estudios
	53	Órganos de selección y Comisiones de valoración

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

Identificación de realizaciones previstas

En la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se aplicarán los principios equilibrados y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo, se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias, reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional, así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, en la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se aplican los principios equilibrados y de paridad de ambos sexos.

La estructura de género del personal permanente perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:

Estructura de género del personal del IEO		HOMBRES	MUJERES
Personal Investigador	Personal Laboral	3	6
	Funcionarios	102	63
	En formación	0	7
Apoyo a la investigación	Personal Laboral	27	1
	Funcionarios	123	109
Gestión I+D	Personal Laboral	5	10
	Funcionarios	39	62
TOTAL		296	258

En porcentaje, la población masculina representa un 53,42% frente a un 46,57% de la femenina, lo que supone una proporción muy equilibrada en lo relativo a los efectivos del personal por género.

El índice de feminización de la plantilla es del 87,16%. Este índice disminuye en la categoría de personal investigador a un 72,38%, en personal de apoyo a la investigación al 73,33% y en personal administrativo y de apoyo a la gestión de I+D es el 63,63%.

Previsión de resultados

Desde la perspectiva de género, el objetivo fundamental ha sido reclutar e 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 en el IEO.

Otro objetivo es la incorporación de Investigadoras. Los datos de personal investigador del año 2011 y su comparación con 2010 son los siguientes: el número de mujeres investigadoras ha aumentado de 45 a 76, el número de mujeres, personal de apoyo a la investigación ha pasado de 108 a 110. Por lo que los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose a una mayor paridad.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 467F: Investigación geológico-minera y medioambiental

CENTRO GESTOR: Instituto geológico y minero de España

A) Contenido y Finalidad del Programa

La actividad del Instituto Geológico y Minero de España (IGME) se enmarca en el Programa Presupuestario 467F de Investigación Geológico-Minera y Medioambiental, dentro del Programa 467 de Investigación y Desarrollo en otros sectores. El IGME tiene como misión *“proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo*

soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”.

Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes:

- a) Cartografía geocientífica.
- b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- c) Hidrogeología y calidad ambiental.
- d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO2.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- g) Sistemas de información geocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007.	Art. 15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus OO.PP		
Plan Estratégico 2010-2014	Apartado 5.1	Fomento de las Políticas de Igualdad
Ley 14/2011, de la Tecnología y la Innovación	Disposición Adicional Decimotercera	Importancia y necesidad de implantar la perspectiva de género en la Ciencia

Identificación de realizaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- 1.- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- 2.- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- 3.- Desarrollar políticas de comunicación, interna y externa, conformes con los principios de igualdad.
- 4.-Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- 5.- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- 6.- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
- 7.- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.
- 8.- Impartir cursos sobre igualdad de género.
- 9.- Constituir una Comisión Paritaria de Igualdad en el seno del IGME, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- 10.- Formar parte de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación. A tal objeto, un representante del IGME, desempeñando sus funciones en el Área de Recursos Humanos, asistirá a todas las reuniones de dicha Comisión, actuando como lazo de unión.
- 11.- Elaborar en el IGME, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la Disposición Adicional 13ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tenga en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas. Este Plan deberá realizarse en los dos primeros años desde la entrada en vigor de la citada Ley 14/2011, de 1 de junio.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El IGME parte tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo y catálogo de puestos del mismo. Ello debido a la evolución histórica de la situación de la mujer en el acceso a las carreras universitarias, fundamentalmente las técnicas. Hay que tener en cuenta que un porcentaje importante de los niveles superiores son Ingenieros de Minas, carrera eminentemente masculina hasta hace pocas promociones.

La edad media del IGME se acerca a los 54 años en los Cuerpos de Investigadores y es precisamente en los Cuerpos de Investigadores (sobre todo en el nivel A1) en donde se acusa una mayor diferencia (24 mujeres y 73 hombres a junio de 2011 en la Escala de Investigadores Titulares de los Organismos Públicos de Investigación). Algo similar ocurre con los Técnicos Superiores (34 mujeres y 46 hombres en la Escala de Técnicos Superiores Especialistas de Organismos Públicos de Investigación). Los niveles A1 de estas escalas son los que manifiestan mayor diferencia en relación a ambos sexos. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada.

Desde la Dirección del IGME se ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del futuro Plan de Igualdad del Organismo ha de ser paliar la situación de *“techo de cristal”*, como se conoce en terminología de paridad de sexos.

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 compete a la propia actividad administrativa, en la 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 responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

De todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, a medio plazo.

Los números por sexo y grupo, diferenciando Funcionarios de Laborales son los siguientes:

- Funcionarios Hombres: 202 de los cuales A1: 138; A2: 15; C1: 30; C2: 16.
- Funcionarias Mujeres: 148 de las cuales A1: 68; A2: 22; C1: 32; C2: 26.
- Laborales Hombres: 59 de los cuales 2 están fuera de Convenio, G1: 20; G3: 20; G4: 14; G5: 5.
- Laborales Mujeres: 36 de las cuales G1: 21; G2: 1; G3: 4; G4: 8; G5: 4

En cualquier caso, existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también en lo que respecta la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

No obstante, el Organismo, en consonancia con las políticas activas a favor de la paridad promovidas por la Administración General del Estado, ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a todos los puestos que se ofertan (OEP, concursos de méritos), es decir, en el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados.

Además el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal y familiar y promueve, de acuerdo con su Plan Estratégico, la igualdad y la corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia.

Previsión de resultados

El anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2013 del IGME tiene, fundamentalmente, un contenido económico para desarrollar las actividades científico-técnicas que corresponden a un Organismo Público de Investigación, por lo que el género no es directamente relevante para el desarrollo y aplicación de las normas de Igualdad de género y no supone, en consecuencia, medidas que impliquen diferencia entre mujeres y hombres. 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 categoría y conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres. Por ende, 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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

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.

El programa 467H “Investigación Energética, Medioambiental y Tecnológica” tiene los siguientes objetivos:

- Promover y ejecutar actividades de I+D+i, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Ciencia e Innovación, en materias energéticas, medioambientales y tecnológicas, incluyendo el enfoque sociotécnico asociado, así como en campos específicos de investigación básica.
- Ser centro de referencia en los ámbitos de su competencia, cooperando con las Comunidades Autónomas.
- Colaborar con otros centros nacionales de I+D, universidades y empresas.
- Integrar las actividades en el marco de la Unión Europea y cooperar con organismos intergubernamentales y centros de I+D+i de otros países, con especial atención a los de Iberoamérica y del Mediterráneo.
- Fomentar las actividades derivadas de su I+D+i en los campos de la difusión científico-técnica, la educación y la transferencia de tecnología.
- Llevar a cabo la prestación de servicios técnicos en las áreas de su competencia.
- Asesorar a las administraciones e instituciones públicas y privadas y representar a España en los foros internacionales donde proceda.

Las actividades desarrolladas en el CIEMAT se abordan en cinco áreas científico-tecnológicas (Departamentos de Energía, Medioambiente, Tecnología, Investigación básica y Laboratorio Nacional de Fusión) y en el ámbito de gestión y apoyo técnico en tres Subdirecciones Generales (Seguridad y Mejora de las Instalaciones, Secretaría General y Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento).

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011.	Eje 6 Objetivo 2	Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación así como en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
LOIEMH 3/2007.	Art. 51 b), c) y d)	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
Convocatorias ayudas a PFI del CIEMAT.	Apartado 9	Durante el periodo de la ayuda, el investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma durante el riesgo durante el embarazo y descanso por maternidad o paternidad, de acuerdo con la normativa aplicable.
Ley Orgánica 4/2007.	Disposición adicional tercera	Situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato.
R. D. Legislativo 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Art. 17	No discriminación en las relaciones laborales.
	Art. 28	Igualdad de remuneración por razón de sexo.
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus OO.PP.	Todo su articulado	Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Art. 2 k) Art. 14 d) Art. 28 c) Art. 33 j) D.A.13ª	Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El objetivo que pretende el CIEMAT en las políticas de igualdad es promover una participación equilibrada, en todas las ramas de la actividad investigadora e innovadora y en todos los niveles de responsabilidad por lo que al sector se refiere.

La ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la innovación introduce entre sus objetivos y medidas, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal y una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y como uno de los derechos del personal investigador y del personal técnico al servicio de los Organismos públicos de Investigación de la Administración General del Estado, el principio de igualdad en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. Para ello se prevén los siguientes objetivos:

- Realizar los estudios pertinentes y hacer las propuestas oportunas en cuanto a las materias de la disposición adicional 13 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación desde la perspectiva de género para poder clarificar problemas y obtener resultados en cuanto a la aplicación de las prioridades de la investigación científico-

técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las aplicaciones y los desarrollo tecnológicos, etc.

- Seleccionar y evaluar al personal investigador y técnico de los OPIS de la AGE, sin conocer datos personales para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo entre otros.

La puesta en marcha del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos, conlleva la creación de una Unidad de Igualdad en el Organismo y el seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, lo que supondrá un incremento presupuestario y de medios humanos.

La Unidad de Igualdad y actuación frente al acoso laboral debe poner en marcha los siguientes planes/objetivos:

- Garantizar la carrera profesional entre las investigadoras e investigadores y el resto de personal de apoyo a la investigación.
- Eliminar las diferencias, todavía existentes, que impidan acceder a la mujer investigadora a aquellas áreas que tradicionalmente e históricamente han sido ocupadas por hombres en el Centro.
- Acciones formativas tendentes a eliminar y potenciar aquellas ramas de investigación donde la presencia de la mujer sea menos participativa.
- Promover la participación de la mujer en los órganos directivos del Centro.
- Potenciar la participación de la mujer en los órganos de representación de personal, tanto funcionario como laboral.

Identificación de realizaciones previstas

Para conseguir estos objetivos de igualdad en el ámbito científico y tecnológico, el CIEMAT quiere lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres desde la perspectiva de la legislación actual, en todos los sectores de actividad, incluidos sus órganos colegiados de decisión (Comité de Dirección, tribunales de selección, comisiones de valoración y otros), la formación del personal, las ayudas para conciliar la vida laboral y familiar, etc.

Para ello, el Centro ha realizado diversas actuaciones en esta dirección, consensuadas con los representantes sindicales, de las que cabría destacar:

- La composición paritaria de los tribunales y comisiones de selección.
- La potenciación de la participación de las investigadoras en las organizaciones internacionales, congresos o foros para el desarrollo de los objetivos.
- Las comisiones y tribunales de selección propias del Organismo deben velar porque se cumplan los principios de igualdad y no discriminación.
- Se elaborarán estadísticas sobre la selección en los procesos selectivos que realice el Organismo (como por ejemplo: listas de admitidos y excluidos desagregadas por sexo, relación de aprobados desagregadas por sexo, etc.), tal y como se indica en la OEP 2011.
- Se pretende que las mujeres puedan incorporarse a la investigación y al apoyo de la misma, poniendo a su disposición los medios formativos existentes en el Organismo, a

fin de que puedan incorporarse a la vida laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.

- Se potencia la ayuda prevista en la normativa vigente para conciliar la vida laboral y familiar, sin que suponga un menoscabo de los derechos de la mujer a la hora de poder participar en cursos de formación o de selección o en su carrera profesional.
- Se pretende equiparar la composición del Comité de Dirección del Centro, donde la participación de la mujer es de 5 miembros de un total de 13.
- Creación de una base de datos de estudios en donde aparezcan reflejados los títulos universitarios y las especialidades de formación profesional más acordes con las líneas de actuación del Organismo para que las diferencias existentes de acceso al Organismo puedan desaparecer en un futuro inmediato y se incentive a la mujer a realizar dichas especialidades con el objetivo de que puedan incorporarse al Centro y participar plenamente en los procesos selectivos y para redireccionar a las mujeres en aquellas áreas donde sea su participación sea menor.
- Se fomenta la promoción interna de las empleadas públicas, en concreto en aquellas especialidades menos dotadas de mujeres.
- Se fomenta la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.
- La participación de las empleadas, en igual número que los empleados, en las diferentes comisiones u órganos consultivos o de decisión que existen en el Organismo.
- El respeto estricto al principio de igualdad en los repartos de incentivos al rendimiento por la consecución de objetivos.
- Aplicación de la normativa sobre violencia de género y acoso laboral en la AGE.
- Se realizarán estudios y propuestas sobre los distintos ámbitos de la investigación del organismo en relación con la perspectiva de género.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.399 personas, de ellas 892 con titulación universitaria, de las cuales 375 son mujeres, lo que supone un 42,04%.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

Funcionariado subgrupo A1: 57,88% hombres / 42,12% mujeres.

Funcionariado resto grupos: 56,94% hombres / 43,06% mujeres.

Personal laboral con titulación superior: 52,67% hombres / 47,33% mujeres.

Personal laboral resto grupos: 59,19% hombres / 40,81% mujeres.

Becarios/as: 59,18% hombres / 40,82% mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

Funcionariado:

Subgrupo A1: 59,42 % hombres / 40,58 % mujeres.

Resto grupos: 61,54 % hombres / 38,46% mujeres.

Personal laboral:

Con titulación Superior: 55,24% hombres / 44,76 % mujeres.

Resto categorías: 65,93% hombres / 34,07 % mujeres.

No obstante, como se observa de los datos estadísticos, el CIEMAT tiene una amplia participación de la mujer en sus actividades, tanto de investigación como de apoyo al I+D y a la gestión. Y, aunque no alcanza los objetivos marcados por la Ley Orgánica 3/2007, si que cabe destacar que, tanto en personal funcionario como becarios y personal contratado (titulados superiores y medios), la participación de la mujer se acerca al 50%, mientras que en el personal laboral fijo sujeto a convenio, el desequilibrio es mayor debido a que tradicionalmente son empleados públicos dedicados a oficios (mantenimiento, almacén, talleres, etc.), que se encuentran entre los 50 y 64 años de edad.

Además, se observa que en los departamentos técnicos (Energía, Investigación Básica, Medio Ambiente, Tecnología, Laboratorio Nacional de Fusión) hay mayoría de hombres (620 frente a 414 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 59,96% y 40,04% respectivamente, solo superada esta tendencia en el Departamento de Medioambiente donde el porcentaje de mujeres se invierte, representando más del 57,28% del total de empleados.

Por último, resaltar que en los departamentos de gestión y apoyo a la misma (Secretaría General, Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento, Subdirección General de Seguridad y Mejora de las Instalaciones del CIEMAT y Unidad de Apoyo a la Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 51,78% frente al 48,22%, aunque los puestos de mayor nivel están ocupados por hombres, siendo los trabajos de gestión y administrativos donde predomina el factor femenino.

Previsión de resultados

La implantación y estudio de estas medidas contribuirá a conseguir que la mujer participe en igualdad de condiciones en aquellas ramas de la investigación donde el desequilibrio es mayor, así como a la diversificación profesional de las mujeres.

Donde más se observa la diferencia entre mujeres y hombres es en los órganos de representación de personal, así como en los órganos directivos y niveles de responsabilidad, por tanto, con la aplicación de estas medidas se pretende dar cumplimiento al objetivo de corregir dichas diferencias.

Como consecuencia de la implantación de la Unidad de Igualdad y de los estudios que se generan en este Centro, se espera una variación en el porcentaje de mujeres que ocupen puestos directivos y de representación e igualar/equilibrar en la medida de lo posible la participación de las mujeres investigadoras en aquellas áreas donde se encuentre un mayor desequilibrio, potenciando los cursos de formación para que éstas puedan acceder en igualdad de condiciones a otras áreas de investigación.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

PROGRAMA 493M: Dirección, control y gestión de seguros.

CENTRO GESTOR: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por objeto el control previo de los requisitos y documentación necesaria para el ejercicio de la actividad aseguradora, de los fondos de pensiones y sus entidades gestoras, así como la inspección y vigilancia del sector.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Arts. 70, 71 y 72	Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El artículo 70 prohíbe indagar en la situación de embarazo de una mujer para el acceso a bienes y servicios, salvo por razones de protección de la salud y el artículo 71.2 establece para los contratos de seguro, que los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Asimismo, el artículo 71.1 de dicha Ley prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas. No obstante, en dicho artículo también se establece que reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

El artículo 34 del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, en relación a Tablas de mortalidad, de supervivencia, de invalidez y de morbilidad, establece que:

1. Las tablas de mortalidad, de supervivencia, de invalidez y de morbilidad deberán cumplir los siguientes requisitos: (...).

b) La mortalidad, supervivencia, invalidez y morbilidad reflejadas en las mismas deberán encontrarse dentro de los intervalos de confianza generalmente admitidos para la experiencia española. En caso de que contengan probabilidades diferentes para cada sexo, deberán justificarse estadísticamente, sin que en ningún caso puedan incorporar el efecto del riesgo por embarazo y parto. (...)."

Asimismo, el artículo 76 de este Reglamento, establece en su apartado 7, referido a las pólizas y tarifas de las primas lo siguiente:

"7. Cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes, fiables y acreditables en función del análisis del riesgo realizado por la entidad, podrán admitirse diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente. No obstante, lo anterior, en ningún caso los costes y riesgos relacionados con el embarazo y el parto justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente."

No obstante, hay que señalar que, el 1 de marzo de 2011, el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea declaró la invalidez, con efectos desde el **21 diciembre 2012**, del artículo 5.2 de la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, el cual permite a los Estados Miembros, autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. La sala argumenta que esta excepción es contraria, a la consecución del objetivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres y, por consiguiente, dicho precepto ha de considerarse inválido tras la expiración de ese período transitorio.

Lo anterior supone que, con la finalidad de adaptar la legislación nacional a lo dispuesto en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, antes de **21 diciembre 2012** deberá procederse a la modificación de los artículos del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, citados anteriormente. Actualmente, en el ámbito asegurador se permiten diferencias entre primas y prestaciones por razón de sexo siempre que estén basadas en datos actuariales y estadísticos fiables, pero a partir de 21 de diciembre de 2012, esto no se permitirá, lo que obligará a las entidades aseguradoras a modificar las bases de cálculo de las primas y prestaciones.

En consecuencia, la tarea a realizar por los responsables de la gestión de este programa presupuestario consiste en comprobar que se están cumpliendo estas disposiciones, siendo el objetivo de este programa, desde el punto de vista de la igualdad de género, evitar las diferencias por razón de sexo en el ámbito asegurador.

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones más importantes a realizar, en el año 2013, con impacto positivo en la igualdad de género son las siguientes:

- En todas las actas de inspección se indicará en un apartado concreto el cumplimiento de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptándose, en último caso, las medidas que se estimen pertinentes para adecuar la situación al mandato legal. Se expresará al final del año el número de compañías de las inspeccionadas que, a 31 de diciembre de 2013, estarían en condiciones de cumplir con lo expresado en la sentencia. En todo caso, se hará una referencia expresa de las compañías que no cumplieran con las previsiones establecidas en la legislación que estuviera en vigor a dicha fecha.
- El Servicio de Consultas y Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones responderá a las consultas que se planteen sobre esta materia e incluirá un capítulo específico en su memoria anual, en el que se detallará el número de consultas de este tipo que se hayan planteado y un resumen de los pronunciamientos.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El programa trata de evitar diferencias derivadas de la pertenencia a uno u otro sexo en el cálculo de primas y prestaciones, por lo que no se puede contabilizar "a priori" la situación de partida.

Se ha considerado apropiado el establecimiento de los siguientes **Indicadores**:

- Número de actas de inspección por discriminación a mujeres en las primas o prestaciones de seguros: Al objeto de cuantificar el impacto de la iniciativa mencionada en el apartado anterior respecto al cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y posibilitar el seguimiento del cumplimiento de la misma, la Dirección General de Seguros y Fondos de Seguros integrará en los planes de inspección de 2012 y en los de 2013 que, en la supervisión por la inspección se haga referencia expresa al cumplimiento de la normativa en materia de no discriminación por razón de género. En 2013 se prevé una carga de trabajo importante en esta materia, como consecuencia de la modificación normativa a incorporar.
- Número de consultas recibidas en esta materia: En 2012 no ha habido consultas específicas sobre esta materia.

Previsión de resultados

Con las actuaciones anteriores se podrá evitar la existencia de diferencias derivadas del sexo en el cálculo de las primas y prestaciones en materia de seguros. La implementación del contenido de la Sentencia aludida anteriormente, eliminará las excepciones antes permitidas en relación con la comercialización de los seguros.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 923C: Elaboración y difusión estadística.

CENTRO GESTOR: Instituto Nacional de Estadística.

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son: la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 20	Adecuación de estadísticas y estudios.
PEIO 2008- 2011	Eje 2 Objetivo 1	Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

Por lo tanto, los objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable “sexo”.

Identificación de realizaciones previstas

El INE en colaboración con el Instituto de la Mujer, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España", que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

Las importantes medidas legales que se han adoptado en los últimos años para avanzar en el objetivo de la igualdad deben ir acompañadas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este enfoque forma parte de los objetivos estratégicos de la estadística oficial y constituye una de sus prioridades, tal como recoge el Plan Estadístico Nacional vigente.

La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la tipología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en los planos social y económico. La estadística es, sin duda alguna, un punto de referencia necesario para conocer la situación actual al respecto y su evolución a lo largo del tiempo. Por ello, el INE ha creado un apartado específico en su página Web, actualmente ya disponible, en el que se reúnen algunos de los indicadores más relevantes. Al mismo tiempo, esta iniciativa responde a la demanda internacional de mejorar las estadísticas de género propuesta por la Plataforma para la Acción de Pekín.

Para el año 2013 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

1ª Actuación: Incorporación de la variable “género” en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.

2ª Actuación: Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

En 2012 se ha publicado nuevamente, en colaboración con el Instituto de la Mujer, la publicación “Mujeres y hombres en España”. Asimismo, se han difundido todas las operaciones estadísticas y encuestas, que se relacionan posteriormente.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El INE es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de las perspectiva de género en las políticas públicas.

A continuación se relacionan las operaciones estadísticas en las que se incorpora la variable género cuyos resultados están publicados en la página web del Instituto:

Demografía y población
Cifras de población
Padrón municipal
Cifras oficiales de población: Padrón municipal
Explotación estadística del Padrón
Nomenclátor: relación de unidades poblacionales
Estimaciones y proyecciones
Estimaciones de la población actual
Proyecciones de población a largo plazo
Proyecciones de población a corto plazo
Estimaciones intercensales de población
Censos de Población
Censo de Población y Viviendas 2001
Censo de Población y Viviendas 1991
Censos de Población desde 1900
Datos históricos
Series históricas de población
Alteraciones de los municipios en los Censos de Población desde 1842
Movimiento natural de la población
Movimiento natural de la población
Movimiento natural de la población de españoles en el extranjero
Migraciones
Estadística de variaciones residenciales
Encuesta de migraciones
Análisis y estudios demográficos
Encuesta de fecundidad
Indicadores demográficos básicos
Tablas de mortalidad
Sociedad
Educación
Estadística de enseñanza universitaria
Enseñanzas anteriores a la universidad
Encuesta de financiación y gastos de la enseñanza privada
Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral
Salud
Encuesta de morbilidad hospitalaria
Defunciones según la causa de muerte
Profesionales sanitarios colegiados
Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud
Encuesta nacional de salud

Encuesta de salud y hábitos sexuales
 SIDA
 Otros aspectos relacionados con la salud
 Justicia
 Estadísticas judiciales
 Población reclusa
 Estadísticas del suicidio en España
 Nivel, calidad y condiciones de vida
 Panel de hogares de la Unión Europea
 Encuesta de presupuestos familiares
 Encuesta de condiciones de vida
 Encuesta de tecnologías de la información en los hogares
 Encuesta de empleo del tiempo
 Protección social
 Encuesta sobre las personas sin hogar
 Encuesta continua de presupuestos familiares
 Mercado laboral
 Encuesta de población activa
 Paro registrado y movimiento laboral registrado
 Condiciones de trabajo y relaciones laborales
 Colectivos laborales
 Encuesta de salarios en la industria y los servicios
 Encuesta de estructura salarial
 Análisis sociales
 Indicadores sociales
 Análisis de la renta y el gasto de los hogares
 Procesos electorales
 Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral
 Economía
 Información tributaria
 Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias
 Ciencia y tecnología
 Investigación y desarrollo tecnológico
 Estadística sobre actividades de I+D
 Indicadores de alta tecnología
 Nuevas tecnologías de la información y la comunicación
 Encuesta de tecnologías de la información en los hogares
 Agricultura
 Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca
 Censo Agrario
 Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas
 Industria y construcción
 Construcción y vivienda
 Censo de Población y Viviendas 1991
 Censo de Población y Viviendas 2001
 Servicios
 Encuestas globales del sector servicios
 Encuesta anual de servicios
 Comercio
 Encuesta de comercio al por menor
 Encuesta de comercio al por mayor
 Encuesta anual de comercio

Transporte y actividades conexas, comunicaciones
Red de carreteras, vehículos, conductores y accidentes
Servicios postales y de telecomunicaciones
Hostelería y turismo
Encuesta de ocupación hotelera
Encuesta de ocupación en acampamentos turísticos
Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos
Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural
Encuesta sobre la estructura de las empresas hoteleras
Encuesta sobre la estructura de empresas de agencias de viajes
Otros servicios empresariales, personales y comunitarios
Encuesta de servicios audiovisuales
Encuesta de servicios técnicos
Encuesta de servicios personales
Fondo documental

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.

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 2013 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.

- Número de publicaciones del INE.

Para 2013 se van a mantener las mismas publicaciones que en 2012.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

<p>PROGRAMA 923P: Relaciones con los Organismos financieros multilaterales CENTRO GESTOR: Dirección General de Análisis Macroeconómico</p>

A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con las Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas y a la gestión de la Deuda externa de nuestro país.

Asimismo, promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 54	Designación de representantes en la Administración General del Estado.

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

Identificación de realizaciones previstas

Para 2013 están previstas las siguientes actuaciones:

- 1ª. Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
- 2ª. Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.
- 3ª. Creación y dotación de Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos, Fondos de Capacitación y Fondos de Cesión de Profesionales.
- 4ª. Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.
- 5ª. Renegociación de la Deuda en el Club de París y participación de España en Iniciativas como la Reducción de la Deuda de los países pobres fuertemente endeudados.
- 6ª. Negociación de Programas de Conversión de Deuda en Inversión Pública y Privada.
- 7ª. Participación en las decisiones de asignación de la ayuda financiera externa de la Unión Europea y de las modalidades que adoptan estas ayudas.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los nombramientos realizados en 2012 en los organismos financieros multilaterales que dependen de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional, con incidencia en 2013, suponen un total de 3, de los cuales, 1 es mujer. Ello supone que del

total de 10 representantes en estos organismos, 3 son mujeres, lo que implica una participación del 30%.

Previsión de resultados

En 2013 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, con el objetivo de alcanzar el 50% de representación en los 3 puestos a nombrar por la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional.

Para el seguimiento de la incidencia de este programa en la igualdad de género, se ha considerado adecuado el establecimiento del siguiente **Indicador**:

- Número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

PROGRAMA 931M: Previsión y Política Económica.
CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Económica

A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa radica en tener un conocimiento profundo de la economía española y de su estructura que permita la adopción de medidas de política económica, así como de regulación y políticas sectoriales.

La gestión del programa de la Dirección General de Política Económica es compartida con otros centros gestores.

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

Identificación del articulado de las normas y planes

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

El objetivo de este programa desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres consiste en obtener datos cuantitativos económicos desagregados por sexo.

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2013, en relación con los objetivos mencionados, son:

1ª. Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por la coherencia de las políticas sectoriales con la política económica general y apoyando la coordinación de las diferentes políticas sectoriales.

2ª. Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo y el sistema de protección social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.

3ª. Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en ambos colectivos.

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.

D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

5.-CONCLUSIONES

Siguiendo la línea de austeridad iniciada con los Presupuestos Generales del Estado para 2012, los del 2013 suponen un esfuerzo, aún mayor, por reducir el déficit y cumplir con los compromisos europeos, sin dejar de avanzar en la senda del crecimiento económico equilibrado.

Junto al objetivo de estabilidad presupuestaria, el Gobierno ha establecido el límite de gasto no financiero del Estado para 2013, que supone una importante reducción en el gasto disponible para los distintos Ministerios y un ajuste importante en los programas presupuestarios de gasto.

No obstante lo anterior, este Informe demuestra que se mantiene el compromiso del Gobierno y la Administración Pública con el principio de igualdad de oportunidades que se ha integrado, con carácter transversal y plenamente, en todos los programas, proyectos, normas y también en la presupuestación de las políticas públicas.

La integración de la perspectiva de género o transversalidad del principio de igualdad, en todas las instancias de la actuación de los poderes públicos, ha sido un proceso progresivo. Su consecución se observa, no sólo en el análisis de las actuaciones de cada programa presupuestario que se definen en este informe sino, también, en el propio proceso de elaboración del mismo.

El Informe de Impacto de Género es el resultado de una doble colaboración e integración; por un lado, la que existe entre las Unidades de Igualdad y las Oficinas Presupuestarias de cada Departamento Ministerial; y por otro, la que se produce entre los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad integrantes del Grupo de trabajo encargado de su redacción.

En este sentido, cabe destacar la importancia de un elemento clave: la cada vez mayor sensibilidad y formación por parte de los Departamentos Ministeriales, de sus responsables y gestores para definir acciones en materia de igualdad proclamadas en la LOIEMH y en otras normas, planes o estrategias y vincularlas con los objetivos generales de cada programa presupuestario.

Este año, el Informe de Impacto de Género que acompaña al anteproyecto de Presupuestos Generales del Estado contiene el análisis, desde la perspectiva de género, de 107 programas presupuestarios gestionados por los distintos departamentos ministeriales

Todos ellos, en mayor o menor medida, tienen un compromiso con el principio de igualdad que los órganos encargados de su gestión han valorado como positivo lo que supone el logro de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

