

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2011



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE ECONOMÍA  
Y HACIENDA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



# INDICE

	<b>PÁGINA</b>
1.- INTRODUCCIÓN .....	5
2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO 2011 .....	9
3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN. ....	15
4.- ANÁLISIS DEL GASTO: PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS: INFORMES DE LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES .....	49
• SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES .....	55
• SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA .....	77
• SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA .....	105
• SECCIÓN 15: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA.....	123
• SECCIÓN 16: MINISTERIO DE INTERIOR .....	155
• SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO.....	179
• SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN.....	191
• SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN .....	243
• SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO .....	269
• SECCIÓN 21: MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN.....	295
• SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL .....	337
• SECCIÓN 23: MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO.	343
• SECCIÓN 24: MINISTERIO DE CULTURA.....	369
• SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA.....	397
• SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL .....	413
• SECCIÓN 27: MINISTERIO DE VIVIENDA.....	451
• SECCIÓN 28: MINISTERIO DE IGUALDAD .....	457
5.- CONCLUSIONES .....	493



## **1.- INTRODUCCIÓN**



## 1.- INTRODUCCIÓN

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** consagra el principio de transversalidad, al afirmar, en su artículo 15, que *“el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Así pues, la integración de la perspectiva de género en la presupuestación de políticas públicas se constituye en un elemento fundamental para la implementación del principio de “transversalidad”.

Esto no puede ser de otra manera, dada la importancia del presupuesto público como herramienta para establecer prioridades, concretar acciones y promover los medios para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

El análisis de los Presupuestos con perspectiva de género supone, por tanto, un indicador del grado de compromiso de un Gobierno con los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por tercer año consecutivo, se presenta el informe de impacto de género de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2011; unos presupuestos que se formulan como respuesta a una crisis económica y financiera internacional y que, a pesar de su austeridad y de los imprescindibles recortes en el gasto, se sustentan en valores de igualdad, solidaridad y justicia social.

Analizar los presupuestos públicos con perspectiva de género supone añadir una nueva visión a la economía y a la acción pública, al considerar que los objetivos generales que persiguen cada uno de los programas presupuestarios pueden y deben ser el marco idóneo para desarrollar objetivos específicos en el ámbito de igualdad de oportunidades que sirvan para dar cumplimiento a la legislación que, en esta materia, eleva el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a la categoría de principio rector de la actuación de todos los poderes públicos.

En definitiva, evaluar los presupuestos públicos con perspectiva de género es profundizar en un modelo basado en la eficacia y la eficiencia, que permite utilizar más y mejor los recursos disponibles.

La realización de este informe ha evidenciado, por otra parte, mejoras sustantivas en relación con lo recabado en años anteriores. No solamente ha puesto de manifiesto la mayor implicación de los departamentos ministeriales en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como ha quedado patente durante el proceso

de elaboración de este informe, sino el importante desarrollo alcanzado en determinadas cuestiones puntuales.

El desarrollo de las estadísticas e indicadores desagregados por sexo ha sido, por ejemplo, muy notorio, lo que permite y, sobre todo, permitirá en ejercicios futuros, contar con una información mucho más precisa sobre la posible incidencia diferencial que determinadas políticas y actuaciones públicas tengan sobre la situación de mujeres y hombres.

La incorporación de cuestiones de igualdad a los temarios de las distintas oposiciones para acceso a la función pública y la contratación de personal al servicio de la Administración pública estatal se ha producido de forma generalizada, lo cual, unido a la importante labor que en materia de formación en igualdad de oportunidades, están desarrollando la mayor parte de los Ministerios, implica que el personal al servicio de la Administración del Estado cuente, hoy en día con una preparación y, por ende, una sensibilidad mucho mayor hacia todo lo que tiene que ver con la igualdad de oportunidades.

La apuesta del Gobierno por las políticas sociales ha sido y sigue siendo, a pesar de la crisis económica, una constante y, dentro de ellas, la introducción de actuaciones, programas y medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres ha alcanzado, durante el año 2010, un nivel de desarrollo impensable hace tan solo unos pocos años, comenzando a hacer efectivo ese principio de transversalidad que implica que toda la actuación pública, a todos los niveles y en todas sus fases, debe tener como objetivo el cumplimiento de los objetivos de igualdad. Un objetivo que, sin duda, a pesar de las restricciones, se mantiene para 2011.

El informe que aquí se presenta evidencia estos progresos y se constituye, por tanto, en un elemento imprescindible para ir comprobando, año tras año, cual va siendo la evolución de la actuación pública en materia de igualdad de oportunidades.



**2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE  
GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2011**



## **2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2011.**

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 Gobierno, dado su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, aborda, por tercer año consecutivo, la elaboración de un informe de impacto por razón de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, 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 PGE 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 PGE, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

El Ministerio de Economía y Hacienda, consciente de la importancia de este proceso, introdujo en su orden EHA/1320/2010, de 18 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2011 (BOE de 21 de mayo de 2010), en su artículo 7, punto 9, lo siguiente en relación con el informe de impacto de género.

*“Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría General 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 General.*

*La Asesoría Jurídica de dicha Secretaría General solicitará informe a la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda y a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad, que habrán de remitir las observaciones que en su caso procedan en el plazo máximo de 15 días. Si transcurrido este plazo dichos Centros Directivos no han formulado observaciones se considerará adecuada la documentación original remitida por los Ministerios.*

*Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría General 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 Igualdad, de la Secretaría General 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.”*

En el informe del año pasado se incluyó, como capítulo 5.B, un apartado dedicado a clasificar la totalidad de los programas presupuestarios que formaban parte de dicho borrador (234), atendiendo a su mayor o menor vinculación con la igualdad de oportunidades.

Dicha valoración se realizó atendiendo a la 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.

Como resultado de esta valoración, el conjunto de programas presupuestarios se dividió en 3 grupos, en el primero de los cuales quedaban incluidos aquellos programas para los cuales se consideraba que existía un mandato normativo o programático explícito, a partir de lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y/o en el Plan Estratégico para la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011.

El punto de partida para este informe fue dicha clasificación, entendiéndose pertinente centrar la atención en los programas que constituían este primer grupo, y que eran los que, a priori, guardaban una mayor vinculación con la igualdad de oportunidades.

El primer paso, por tanto, fue contrastar dicha valoración con los distintos centros gestores implicados en cada uno de ellos, al objeto de confirmar dicha vinculación.

Como resultado de este consenso inicial, se conformó el conjunto final de programas presupuestarios para los que se estableció una vinculación prioritaria, integrado por los 110 programas que son los que, finalmente, forman parte del núcleo central de este informe, tal y como aparecen referidos en el capítulo 5.

Al margen de que la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria de impacto normativo, aprobada el 11 de diciembre de 2009 por el Consejo de Ministros, estableciera que, a pesar de lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto 1083/2009, mencionado, la memoria de impacto normativo no se exigiría con ocasión de la elaboración del anteproyecto de Ley de PGE, se ha estimado pertinente unificar criterios y utilizar, como fuente de recogida de información para la elaboración de este informe, el modelo de ficha propuesto en dicha guía en relación con el impacto por razón de género.

Con ello, se da continuidad, no sólo a la iniciativa que dio comienzo hace dos años, sino que ésta se integra en el proceso global de evaluación normativa con perspectiva de género, en el que parte integral es la identificación de los objetivos y actuaciones que en materia específica de igualdad de oportunidades pueden y deben plantearse en el marco de actuaciones normativas y programáticas más amplias que, en principio, no aparecen vinculadas de forma expresa con objetivos generales de igualdad, aunque, frecuentemente, dichas actuaciones tengan efectos directos o indirectos sobre la situación de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Esta unificación metodológica supone un paso más en un proceso que persigue limar las heterogeneidades detectadas en los dos informes anteriores. Es este un proceso que, si bien dista mucho de poder considerar alcanzado el objetivo, sí ha sido claramente mejorado y, sobre todo, ha sentado firmes bases para ser desarrollado adecuadamente en ejercicios subsiguientes.

Desde un punto de vista estructural, a continuación del capítulo uno (introducción) y de este capítulo segundo (estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto 2011), el informe pasa a recoger, en su capítulo tres, como se hiciera en

el informe del año anterior un diagnóstico de la situación social de mujeres y hombres en el momento en que se plantean estos presupuestos. Para ello, se han seleccionado una serie de indicadores relevantes en relación con las líneas prioritarias de actuación que, en materia de igualdad de oportunidades, vienen delimitadas por la legislación específica (Ley Orgánica de Igualdad y Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011).

La parte central de este informe lo constituye el capítulo cuarto, en el que se analiza el impacto de género de los programas presupuestarios seleccionados y que, como se ha indicado, son aquellos en relación con los cuales, a priori, se había establecido una mayor vinculación con la igualdad de oportunidades, incluyendo, desde luego, los posibles efectos indirectos que dichos programas pudieran tener. Este capítulo se ha elaborado con la información facilitada por los distintos departamentos ministeriales en relación con los programas de gasto sobre los que tienen competencia.

El grupo de trabajo, constituido conforme al artículo 7.9 de la orden EHA/1320/2010, para la realización de este informe, ha podido constatar el interés creciente despertado por las cuestiones vinculadas con la igualdad de oportunidades en los distintos centros gestores, interés que ha venido acompañado de un mayor conocimiento sobre lo que implican estas cuestiones, derivado, fundamentalmente, de la experiencia adquirida en años anteriores y de la mayor clarificación metodológica.

Con todo, se sigue constatando, en algunos casos, la necesidad de formación especializada, al objeto de seguir profundizando en esa necesaria homogeneización en el contenido de las informaciones facilitadas por los distintos centros gestores.

Finalmente, el capítulo quinto, contiene las conclusiones extraídas de la experiencia acumulada durante la elaboración de este informe así como algunas recomendaciones de cara a futuras líneas de actuación.



### **3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN**





### 3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN.

En este apartado se trata de realizar un diagnóstico general de partida sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que existe en el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios. La descripción de la situación se realiza a través de indicadores concretos y coherentes con los objetivos de las políticas de igualdad que se han identificado a partir de la legislación específica.

#### I. EDUCACIÓN.

Dado que los porcentajes de matriculación en la enseñanza obligatoria, entre chicos y chicas, son muy parecidos y, en todo caso, correlativos con la proporción de ambos en la población general, el análisis se centra en la enseñanza no obligatoria y, de manera particular en el ámbito universitario, donde, como se puede apreciar en el cuadro que aparece a continuación, el porcentaje global de mujeres matriculadas es superior al de hombres. En el curso 2008-2009, último del que se dispone de datos, el 54,57% del alumnado matriculado era de mujeres, un porcentaje que, sin embargo, puede resultar un tanto engañoso, puesto que, si se atiende al tipo de titulación, hay una gran diversidad. Así, en las carreras técnicas, el porcentaje desciende hasta un 27,06%, mientras que en otro tipo de titulaciones, como en ciencias de la salud, se eleva hasta superar el 73,30%.

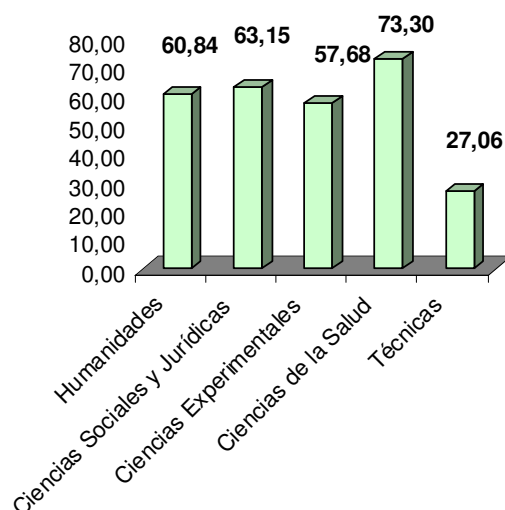
Tabla 3.1.1: Alumnado universitario matriculado, según rama de titulación. Curso 2008-2009

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Total	1.349.380	736.376	613.004	54,57
Humanidades	124.380	75.669	48.711	60,84
Ciencias Sociales y Jurídicas	679.012	428.785	250.227	63,15
Ciencias Experimentales	82.418	47.542	34.876	57,68
Ciencias de la Salud	127.482	93.439	34.043	73,30
Técnicas	336.088	90.941	245.147	27,06

Nota: En los datos no se encuentran incluídas las titulaciones dobles

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de Enseñanza Superior en España. INE.

Gráfico 3.1.1: Porcentaje de alumnas universitarias matriculadas, según rama de titulación.



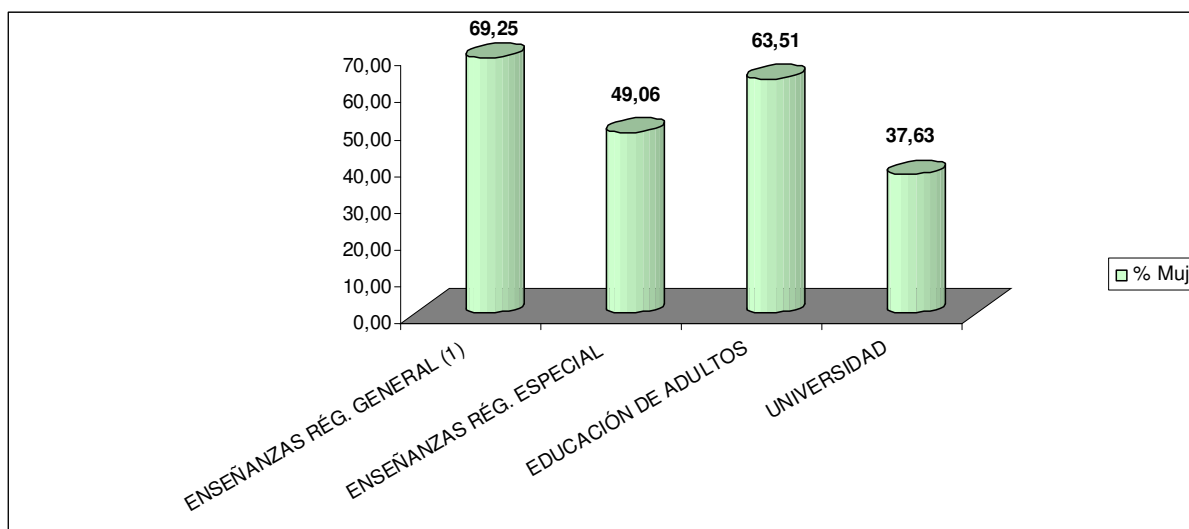
Si, en lugar de analizar lo que ocurre con el alumnado, se hace lo propio con el profesorado, se comprueba como, globalmente, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, exactamente el 68,17%, según los últimos datos disponibles. Sin embargo, de nuevo se constata con que estos datos ofrecen un perfil muy diferente cuando se atiende al tipo de enseñanza, ya que, si en las enseñanzas de régimen general las mujeres suponen un 69,25% del profesorado, en el caso de la universidad sólo alcanzan un 37,63%.

Tabla 3.1.2: Profesorado, según nivel de enseñanza. Curso 2008-2009

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
<b>TOTAL</b>	<b>835.912</b>	<b>533.028</b>	<b>302.884</b>	<b>68,17</b>
ENSEÑANZAS RÉG. GENERAL	667.725	462.411	205.314	69,25
ENSEÑANZAS RÉG. ESPECIAL	34.806	17.075	17.731	49,06
EDUCACIÓN DE ADULTOS	12.934	8.214	4.720	63,51
UNIVERSIDAD	120.447	45.328	75.119	37,63

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza en España, MEC y de la Estadística de la Enseñanza Superior en España, INE

Gráfico 3.1.2: Porcentaje de profesoras, según nivel de enseñanza. Curso 2008-2009



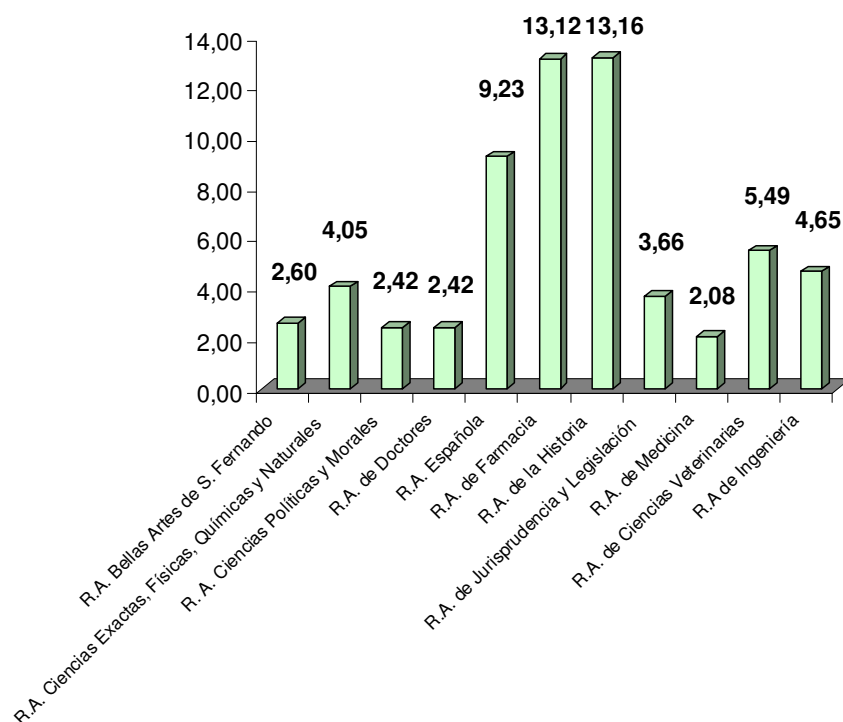
## II. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA

En el ámbito de la creación y producción cultural y artística, las mujeres tienen una escasa representación, que aún es menor en el caso de los puestos de responsabilidad vinculados a este campo. Así, si se analiza el conjunto de académicos/as de las Reales Academias, se ve como en 2010 el porcentaje de mujeres se sitúa en el 9,64%.

Tabla 3.2.1 Participación en las Reales Academias

	Ambos Sexos	Mujeres	% Mujeres
<b>Total</b>	<b>2.530</b>	<b>244</b>	<b>9,64</b>
R.A. Bellas Artes de S. Fernando	77	2	2,60
R.A. Ciencias Exactas, Físicas, Químicas y Naturales	222	9	4,05
R. A. Ciencias Políticas y Morales	124	3	2,42
R.A. de Doctores	124	3	2,42
R.A. Española	130	12	9,23
R.A. de Farmacia	282	37	13,12
R.A. de la Historia	1.064	140	13,16
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	82	3	3,66
R.A. de Medicina	48	1	2,08
R.A. de Ciencias Veterinarias	164	9	5,49
R.A. de Ingeniería	86	4	4,65

Gráfico 3.2.1: Porcentaje de Académicas, según Real Academia.



El menor porcentaje también se contrasta a la hora de los reconocimientos otorgados a personas que desarrollan su labor en el ámbito de la cultura, el arte o, incluso, la ciencia. Así sucede cuando se comprueba lo ocurrido en los premios que anualmente conceden los distintos Departamentos ministeriales, en los que el porcentaje de mujeres galardonadas se sitúa en el 33,91%.

Si se tienen en cuenta las dotaciones económicas que llevan aparejadas dichos premios, el porcentaje que recibieron las mujeres desciende más aún, situándose en el 29,87% del importe total de éstos.

Tabla 4.2.2: Distribución por sexo de las personas premiadas, según departamento ministerial concedente y cuantía económica concedida (2009).

	Perceptoras/es				Dotación Económica			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Total Dotación	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>Total Premiados</b>	<b>920</b>	<b>312</b>	<b>608</b>	<b>33,91</b>	<b>2.626.141</b>	<b>784.444</b>	<b>1.841.696</b>	<b>29,87</b>
Presidencia de Gobierno								
Ministerio de las AAPP	5	1	4	20,00	31.500	3.000	28.500	9,52
Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación								
Ministerio de Medio Ambiente y del Medio Rural y Marino	8	3	5	37,50	12.000	4.000	8.000	33,33
Ministerio de Asuntos Exteriores								
Ministerio de Cultura	85	26	59	30,59	1.044.700	209.700	835.000	20,07
Ministerio de Ciencia e Innovación	39	16	23	41,03	618.500	243.333	375.167	39,34
Ministerio de Defensa	44	21	23	47,73	121.150	43.650	77.500	36,03
Ministerio de Educación	663	217	446	32,73	587.291	203.561	383.730	34,66
Ministerio de Economía y Hacienda	2	2	0	100,00	9.000	9.000	0	100,00
Ministerio de Fomento	16	2	14	12,50	34.000	4.200	29.800	12,35
Ministerio de Igualdad	44	21	23	47,73	121.000	62.000	59.000	51,24
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio								
Ministerio de Interior								
Ministerio de Justicia								
Ministerio de la Presidencia	8	1	7	12,50	23.000	2.000	21.000	8,70
Ministerio de Sanidad y Política Social	6	2	4	33,33	24.000	0	24.000	0,00
Ministerio de Trabajo e Inmigración								
Ministerio de la Vivienda								

Fuente: Instituto de la Mujer. Datos extraídos del B.O.E.

Nota: Los datos se refieren al año en que se publica la resolución (2009).

### III. SALUD

Según datos del INE, la esperanza de vida en España es actualmente de 84,3 años para las mujeres y de 78,2 años para los hombres, existiendo, por tanto, una diferencia de 6,1 años entre ambos sexos. Esta diferencia se ha venido recortando ligeramente en los últimos 15 años (1993-2008), como consecuencia de una mayor progresión en la esperanza de vida masculina que en la femenina. Así, la esperanza de vida masculina se ha incrementado, en este período, en poco más de 4 años, mientras que la femenina lo ha hecho en 3 años.

Tabla 3.3.1: Esperanza de vida al nacer.

Año	Mujeres	Hombres	Diferencia
1900	35,7	33,9	1,9
1950	64,3	59,8	4,5
1975	76,2	70,4	5,8
1980	78,6	72,5	6,1
1985	79,7	73,3	6,4
1990	80,5	73,4	7,1
1991	80,7	73,5	0,0
1992	81,2	73,9	7,3
1993	81,2	74,1	7,1
1994	81,6	74,5	7,1
1995	81,7	74,5	7,2
1996	81,8	74,6	7,2
1997	82,2	75,2	6,9
1998	82,3	75,4	6,9
1999	82,3	75,4	6,9
2000	82,7	75,9	6,8
2001	83,1	76,3	6,8
2002	83,1	76,4	6,7
2003	83,0	76,4	6,6
2004	83,6	77,0	6,6
2005	83,5	77,0	6,5
2006	84,2	77,7	6,4
2007	84,1	77,8	6,3
2008	84,3	78,2	6,1

Según el informe sobre la actividad asistencial de atención primaria del Sistema Nacional de Salud de 2007-2008, son las mujeres las mayores usuarias de los servicios de atención primaria del sistema sanitario. Así, de la población atendida en medicina de familia, un 55% son mujeres. Este porcentaje aumenta ligeramente cuando se trata del servicio de enfermería. En pediatría, sin embargo, el porcentaje de niñas atendidas es inferior al de niños, situándose en el 48%.

En dicho informe se afirma que, en medicina (datos conjuntos de medicina de familia y pediatría), el número medio de visitas efectuadas al año por cada usuario/a (frecuentación real) es en las mujeres superior al de los hombres. En enfermería, la frecuentación real es similar en hombres y mujeres.

Desagregada la población usuaria en grupos quinquenales de edad y dejando al margen el primer quinquenio, dicho número se incrementa de manera progresiva con la edad, tanto en hombres como en mujeres, a partir de los 10 años y alcanza su máximo en los grupos de edad de 70 a 89 años, a partir de los cuales sufre un ligero descenso.

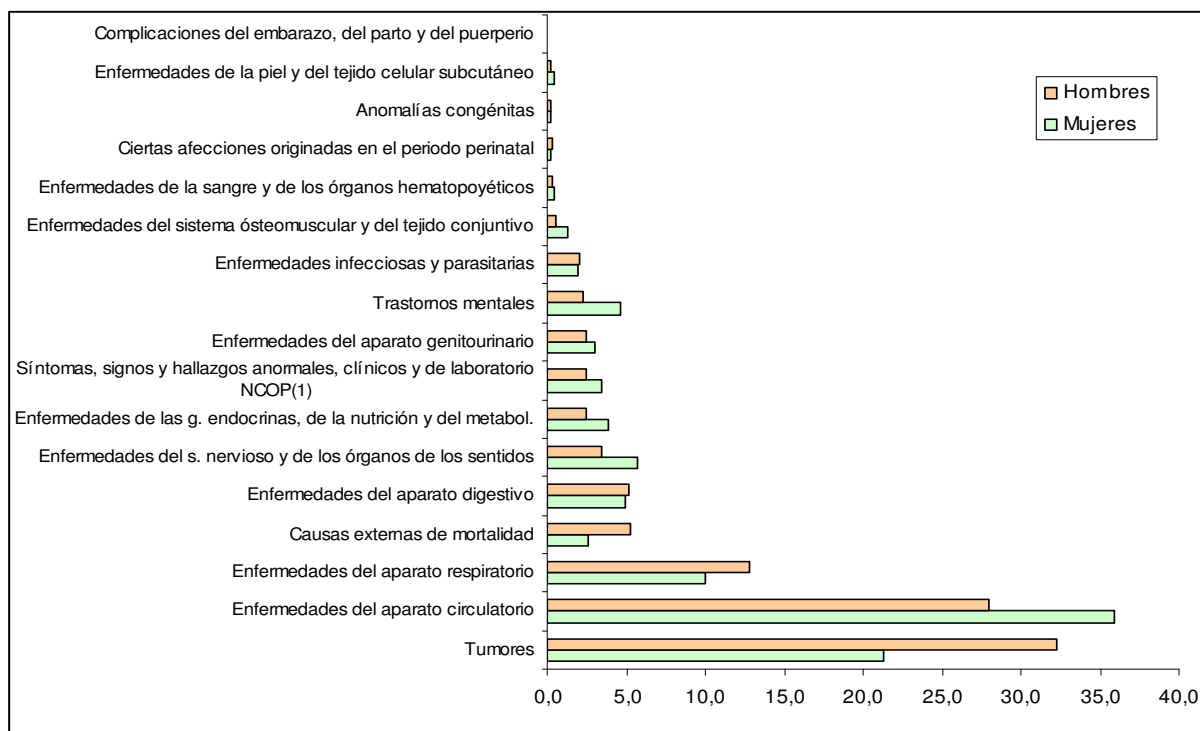
Por otro lado, según datos del INE correspondientes al año 2008, la principal causa de muerte, entre mujeres es la de las enfermedades del aparato circulatorio (35,92%), seguida de los tumores (21,26%) y las enfermedades del aparato respiratorio

(10,04%). En el caso de los hombres, por el contrario, la principal causa de muerte es la de los tumores (32,24%), seguida de las enfermedades del aparato circulatorio (27,92%) y las del aparato respiratorio (12,75%).

Tabla 3.3.2: Defunciones según la causa de muerte.

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absoluto	% Mujeres	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
<b>Todas las causas</b>	<b>386.324</b>	<b>48,32</b>	<b>186.677</b>	<b>100,00</b>	<b>199.647</b>	<b>100,00</b>
Enfermedades infecciosas y parasitarias	7.712	47,60	3.671	1,97	4.041	2,02
Tumores	104.054	38,15	39.696	21,26	64.358	32,24
Enfermedades de las g. endocrinas, de la nutrición y del metabol.	12.337	59,30	7.316	3,92	5.021	2,51
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos	1.342	58,57	786	0,42	556	0,28
Trastornos mentales	13.040	66,13	8.624	4,62	4.416	2,21
Enfermedades del s. nervioso y de los órganos de los sentidos	17.496	61,09	10.688	5,73	6.808	3,41
Enfermedades del aparato circulatorio	122.793	54,61	67.052	35,92	55.741	27,92
Enfermedades del aparato respiratorio	44.200	42,40	18.739	10,04	25.461	12,75
Enfermedades del aparato digestivo	19.476	47,08	9.169	4,91	10.307	5,16
Enfermedades del aparato genitourinario	10.579	52,81	5.587	2,99	4.992	2,50
Complicaciones del embarazo, del parto y del puerperio	24	100,00	24	0,01	0	0,00
Enfermedades de la piel y del tejido celular subcutáneo	1.211	70,36	852	0,46	359	0,18
Enfermedades del sistema ósteomuscular y del tejido conjuntivo	3.404	68,01	2.315	1,24	1.089	0,55
Anomalías congénitas	924	49,46	457	0,24	467	0,23
Ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal	944	42,06	397	0,21	547	0,27
Síntomas, signos y hallazgos anormales, clínicos y de laboratorio NCOP <sup>(1)</sup>	11.499	56,56	6.504	3,48	4.995	2,50
Causas externas de mortalidad	15.289	31,40	4.800	2,57	10.489	5,25

Gráfico 3.3.1: Defunciones según la causa de muerte (porcentajes).



En relación con el consumo de drogas, la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas muestra como todavía sigue existiendo un perfil diferencial entre el consumo de drogas por parte de mujeres y de hombres, a pesar de que, durante los últimos años, las diferencias se han acortado considerablemente.

Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos), 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.

Tabla 3.3.3: Porcentajes de prevalencia de consumo de drogas en los últimos 12 meses en la población de 15-64 años, por sexo (2007).

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Tabaco	41,7	37,6	46
Alcohol	72,9	66,4	80,4
Hipnosedantes*	12,4	15,1	9
Cannabis	10,1	6,6	13,6
Éxtasis	1,2	0,5	1,6
Alucinógenos	0,6	0,3	0,9
Anfetaminas	0,9	0,3	1,3
Cocaína	3	1,5	4,4
Cocaína base	0,5	0,1	0,7
Heroína	0,1	0	0,1
Otros opitáceos	0	0	0
Inahables volátiles	0,1	0,1	0,3

#### IV. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Según la Encuesta de Tecnologías de la Información en los Hogares, en 2009, de cada 100 personas que hacen uso de Internet, 53 son hombres y 47 mujeres. Complementariamente, de cada 100 hombres, 63 hacen uso de estos servicios, mientras que, en el caso de las mujeres, el porcentaje se rebaja al 56.20%. En consecuencia, según los datos más recientes, las mujeres hacen una menor utilización de los servicios de Internet que los hombres.

Tabla 3.4.1: Porcentajes del uso de Internet.

Perfil de usuarios/as (1)		Penetración de Internet (2)	
% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
53,13	46,87	63,40	56,20

Nota (1):% sobre el total de personas que utilizan Internet.

Nota (2):% sobre el total de mujeres/hombres.

Gráfico 3.4.1: Perfil de usuarios/as de internet

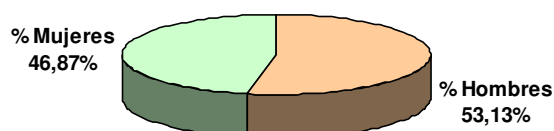
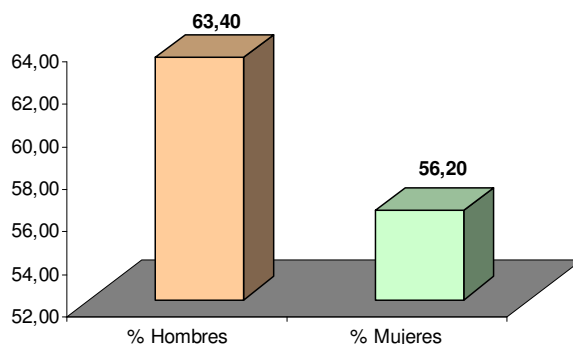


Gráfico 3.4.2: Porcentaje de penetración de Internet sobre el total de las poblaciones de mujeres y hombres, respectivamente

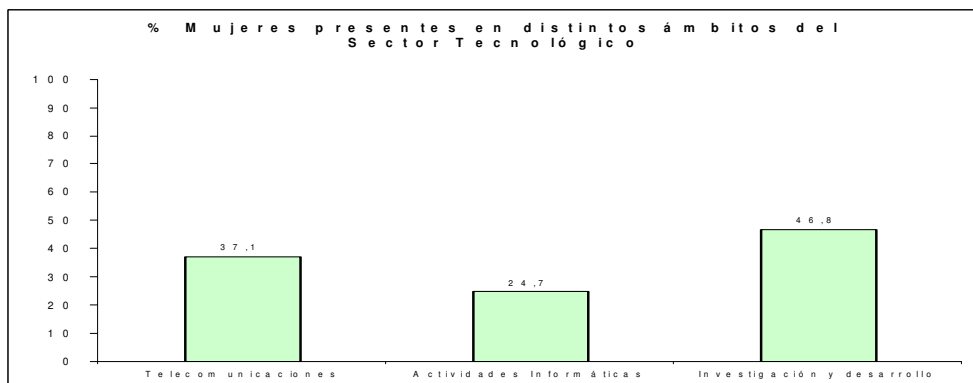


En cuanto al sector profesional de las TIC, según el estudio “Mujeres y nuevas tecnologías de la información y la comunicación”, publicado por el Instituto de la Mujer en 2008, partiendo de datos de la EPA, se comprueba como el porcentaje de mujeres sobre el conjunto de personas empleadas en el sector tecnológico español es de un 31,6%, muy inferior, por tanto, a la participación femenina en el conjunto de la población empleada, que es del 41,6%.

Tabla 3.4.2: Personas empleadas en el Sector TIC.

	Ambos sexos	% Mujeres
Telecomunicaciones	170.200	37,1
Actividades Informáticas	227.800	24,7
Investigación y desarrollo	42.500	46,8
<b>Total Sector TIC</b>	<b>440.500</b>	<b>31,6</b>

Gráfico 3.4.3: Porcentaje de mujeres empleadas en los distintos ámbitos del Sector TIC.





## V. DEPORTES

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, cuya última aplicación, hasta la definitiva publicación de los resultados correspondientes a 2009, data de 2003, el 42,7% de los varones dedica algún tiempo diario a realizar deportes y actividades al aire libre. En concreto, la duración media de este tipo de actividades es, en el caso de los hombres, de dos horas y 12 minutos. El porcentaje de mujeres, sin embargo, es algo menor, el 38,1%, dedicando, asimismo, menos tiempo diario, 1 hora y 43 minutos.

Tabla 3.5.1: Tiempo dedicado a actividades deportivas y al aire libre. Porcentaje por sexo y tiempos medios dedicados a las actividades.

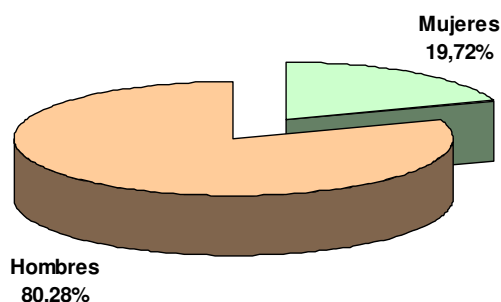
		<b>% de personas</b>	<b>Duración media diaria</b>
<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>38,1</b>	<b>1:43</b>
	Ejercicio físico	37,9	1:43
	Ejercicio físico no especificado	0,4	1:10
	Andar, pasear, caminar	32,1	1:41
	Correr	0,3	1:05
	Ciclismo, esquí y patinaje	0,3	1:37
	Deportes con balón o pelota	0,7	1:33
	Gimnasia	3	1:06
	Fitness y culturismo	0,6	0:59
	Deportes acuáticos	2,6	1:18
	Otros ejercicios físicos especificados	0,5	1:41
	Ejercicio productivo*	0,1	2:14
	Actividades relacionadas con los deportes	0,6	0:25
<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>42,7</b>	<b>2:12</b>
	Ejercicio físico	42	2:08
	Ejercicio físico no especificado	1,4	1:24
	Andar, pasear, caminar	31,5	2:05
	Correr	1,1	1:01
	Ciclismo, esquí y patinaje	1,5	1:59
	Deportes con balón o pelota	4,7	1:47
	Gimnasia	1,9	1:07
	Fitness y culturismo	1,4	1:20
	Deportes acuáticos	2,7	1:25
	Otros ejercicios físicos especificados	0,8	2:16
	Ejercicio productivo*	1	3:55
	Actividades relacionadas con los deportes	1,1	0:28

Si se analiza lo que ocurre en el ámbito del deporte federado, se ve como, del total de personas federadas en 2009 en las distintas disciplinas deportivas (3.470.659), el porcentaje de mujeres es tan sólo del 19,72%. En el cuadro que se recoge a continuación, destaca la escasa participación de mujeres en el caso del fútbol, un 3,94%, siendo esta la disciplina que cuenta con un mayor número de fichas. Asimismo, resulta destacable el casi insignificante porcentaje de mujeres en las disciplinas que implican manejo de armas, tan solo un 0,33% en caza, 5,41 en tiro al vuelo y 8,01% en tiro olímpico. Por otro lado, se observa una marcada sobrerrepresentación femenina en gimnasia (81,98%) y voleibol (71,60%).

Tabla 3.5.2: Personas federadas, según rama deportiva.

TOTALES	Ambos sexos % Mujeres	
	3.470.659	19,72
ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS	38.510	15,01
AERONÁUTICA	11.375	4,10
AJEDREZ	22.074	6,43
ATLETISMO	79.816	36,76
AUTOMOVILISMO	18.920	8,55
BADMINTON	6.813	41,99
BALONCESTO	385.430	32,53
BALONMANO	95.022	31,00
BÉISBOL Y SÓFBOL	7.080	29,01
BILLAR	2.519	2,26
BOLOS	11.613	12,06
BOXEO	2.907	6,67
CAZA	411.453	0,33
CICLISMO	53.843	3,95
COLOMBICULTURA	22.126	12,87
COLOMBÓFILA	5.884	6,85
DEP. DISCAPACIDAD FÍSICA	7.017	13,41
DEP. DISCAPACIDAD INTELECT.	5.005	33,81
DEP. PARA CIEGOS	2.517	21,06
DEP. PARA SORDOS	1.071	18,49
DEP. PARALÍTICOS CEREBRALES	1.969	43,27
DEPORTES DE HIELO	1.326	39,52
DEPORTES DE INVIERNO	15.928	38,66
ESGRIMA	9.572	34,01
ESPELEOLOGÍA	8.405	24,99
ESQUÍ NÁUTICO	1.970	35,74
FÚTBOL	779.829	3,94
GALGOS	13.715	15,56
GIMNASIA	18.593	81,98
GOLF	337.112	31,08
HALTEROFILIA	2.183	17,27
HÍPICA	42.604	60,86
HOCKEY	9.830	30,40
JUDO	108.897	20,27
KARATE	67.649	27,56
KICKBOXING	2.906	11,39
LUCHAS OLÍMPICAS	10.517	16,20
MONTAÑA Y ESCALADA	125.631	28,79
MOTOCICLISMO	17.386	3,70
MOTONÁUTICA	1.052	12,17
NATACIÓN	54.752	44,14
ORIENTACIÓN	14.592	36,60
PADEL	26.723	34,53
PATINAJE	36.123	51,42
PELOTA	20.005	5,46
PENTATLÓN MODERNO	365	36,16
PESCA Y CASTING	82.010	5,71
PETANCA	28.299	22,15
PIRAGÜISMO	34.928	35,62
POLO	533	10,69
REMO	8.360	22,30
RUGBY	19.770	7,06
SALVAMENTO Y SOCORRISMO	13.521	25,05
SQUASH	1.952	14,14
SURF	5.469	17,85
TAEKWONDO	36.876	37,00
TENIS	110.050	28,59
TENIS DE MESA	10.363	9,85
TIRO A VUELO	2.422	5,41
TIRO CON ARCO	11.353	18,08
TIRO OLÍMPICO	66.470	8,01
TRIATLÓN	13.449	14,60
VELA	35.857	25,40
VOLEIBOL	59.197	71,60
BAILE DEPORTIVO	3.388	50,77
FÚTBOL AMERICANO	5.763	2,98

Gráfico 3.5.1: Distribución por sexo de las personas federadas.

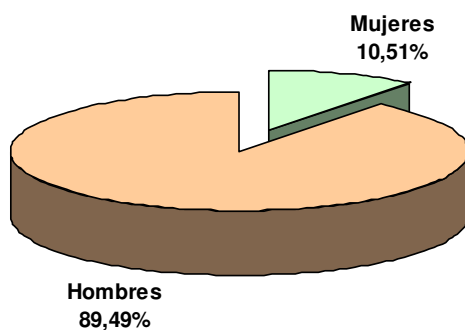


A pesar de la baja participación femenina en el deporte federado, destaca que el porcentaje de mujeres sea aún menor en el caso de quienes forman parte de las juntas directivas de las distintas federaciones, 10,5%, lo que significa que la presencia de mujeres en estos órganos no sólo no es igualitaria, sino que ni siquiera es proporcional a la presencia de mujeres en el propio deporte federado.

Tabla 3.5.3: Composición global de las Juntas Directivas de las Federaciones Deportivas.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>942</b>	<b>99</b>	<b>843</b>	<b>10,51</b>

Gráfico 3.5.2: Porcentaje de mujeres y hombres en las Juntas Directivas de las Federaciones Deportivas.



Si se presta atención a los programas de ayuda al desarrollo deportivo, la presencia de mujeres deportistas de alto rendimiento asciende notablemente en las becas, tanto de Centros de Alto Rendimiento como de la Asociación Deportes Olímpicos (ADO), 39,90% y 45,13% respectivamente.

Tabla 3.5.4: Deportistas con beca, según tipo de beca.

		Ambos sexos	% Mujeres
<b>Becas CAR</b>	TOTALES	<b>797</b>	<b>39,90</b>
	RESIDENCIA BLUME	401	40,40
	EN CAR DE S. CUGAT	113	45,13
	EN OTROS	283	37,10
<b>ADO</b>	TOTALES	<b>421</b>	<b>45,13</b>

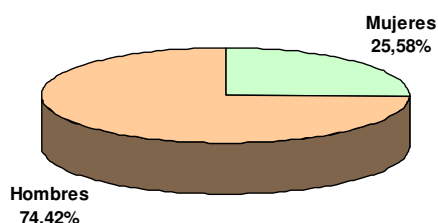
## VI. DESARROLLO RURAL

Según datos de la EPA del II Trimestre de 2010, el número de personas ocupadas en el sector de la agricultura en España era de 776.200. De ellas, el 25,57% eran mujeres, un porcentaje muy inferior al 44,07% que, en el mismo trimestre, representaba la participación femenina sobre el conjunto de la población ocupada.

Tabla 3.6.1: Población ocupada por sector de actividad y sexo.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>Total</b>	<b>18.476,9</b>	<b>44,07</b>
<b>Agricultura</b>	778,2	<b>25,57</b>
<b>Industria</b>	2.618,9	<b>24,49</b>
<b>Construcción</b>	1.699,7	<b>8,40</b>
<b>Servicios</b>	13.380,1	<b>53,51</b>

Gráfico 3.6.1: Porcentaje de ocupadas y ocupados en el sector agrícola.



Según la Encuesta sobre Estructura de las Explotaciones Agrarias, realizada por el INE en 2007, del total de las 988.059 explotaciones agrarias existentes ese año en España, las mujeres eran titulares en un 28,81% de los casos, un porcentaje que disminuye aún más, hasta el 18,84%, si se analiza lo que ocurre entre los/as jefes/as de explotación. El porcentaje es igualmente muy bajo entre quienes trabajan como asalariadas fijas, un 20,94%, siendo aún inferior entre quienes lo hacen a jornada completa, 15,45%.

Tabla 3.6.2: Mano de obra en las Explotaciones Agrícolas. 2007.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>Titulares</b>	<b>988.059</b>	<b>28,81</b>
<b>Total Jefas/es de Explotación</b>	<b>1.043.906</b>	<b>18,84</b>
Titulares jefas/es de explotación	837.139	21,29
Cónyuges jefas/es de explotación	68.322	8,38
Otros familiares jefas/es de explotación	72.394	10,26
Jefas/es de explotación (asalariada/o)	66.051	7,98
<b>Otros</b>	<b>1.155.976</b>	<b>46,70</b>
Cónyuges	583.320	69,41
Otras/os familiares	572.656	23,57
<b>Asalariadas/os hijos</b>	<b>210.173</b>	<b>17,48</b>
A Tiempo parcial	<b>77.816</b>	<b>20,94</b>
Porcentaje de tiempo trabajado < 25 %	31.825	19,46
Porcentaje de tiempo trabajado >= 25 a < 50%	16.171	15,87
Porcentaje de tiempo trabajado >= 50 a < 75%	18.094	26,11
Porcentaje de tiempo trabajado >= 75 a < 100%	11.726	24,00
A Jornada Completa	<b>132.357</b>	<b>15,45</b>
<b>Trabajo asalariado eventual: nº de jornadas</b>	<b>40.514.883</b>	<b>29,45</b>

## VII. POLÍTICA DE ORDENACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

Las mujeres sufren mayores dificultades que los hombres para acceder a una vivienda digna y adecuada, por razones económicas y sociales derivadas de cuestiones tales como la discriminación laboral, que se manifiesta en mayor precariedad y temporalidad, menores retribuciones por iguales tareas, más paro, dificultades para conciliar vida laboral y familiar, obstáculos en la promoción profesionales, o dificultades derivadas de situaciones específicas, como es el caso de las familias monoparentales o la violencia de género.

De los 16.116.200 hogares que, según la Encuesta de Condiciones de Vida, existían en España en 2008, las mujeres figuran como personas responsables de la vivienda en un 37,80% de los casos. La tenencia de la vivienda en propiedad, en el caso de los varones, se produce en un 83% de los casos, mientras que entre las mujeres el porcentaje es inferior en 2,30 puntos porcentuales (80,70%). Sólo en el caso de las viviendas de alquiler inferior al precio de mercado y en las de cesión gratuita los porcentajes son superiores para las mujeres.

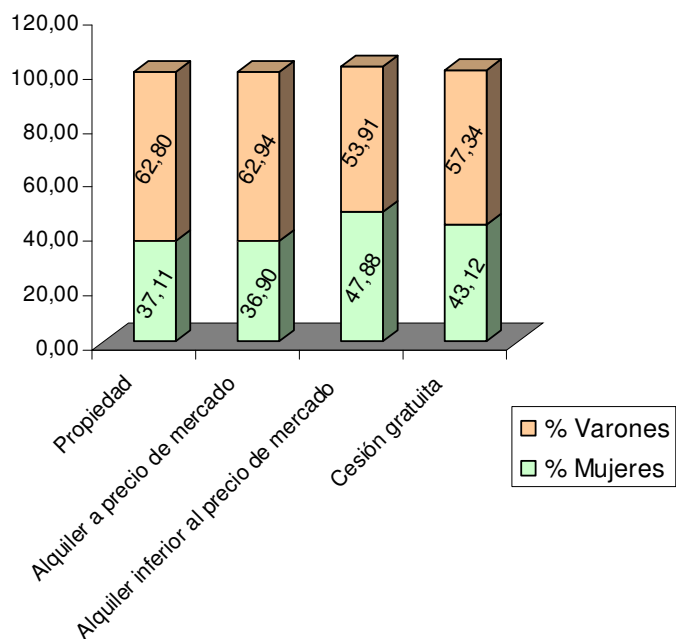
Tabla 3.7.1.: Hogares por régimen de tenencia de la vivienda principal y sexo de la persona de referencia (porcentajes verticales).

	Ambos sexos	Mujeres	Varones
<b>Total</b>	<b>16.580,50</b>	<b>6.267,50</b>	<b>10.312,90</b>
Propiedad	82,20	80,70	83,00
Alquiler a precio de mercado	8,40	8,20	8,50
Alquiler inferior al precio de mercado	3,00	3,80	2,60
Cesión gratuita	6,40	7,30	5,90

Los datos contenidos en la tabla anterior confirman la tendencia de que la sociedad española prefiere, respecto a la vivienda, la compra al alquiler.

Profundizando en esta cuestión, se observa en los porcentajes de distribución de la tenencia de vivienda como la situación de hombres y mujeres se encuentra desequilibrada. Así, de los 13.629.170 hogares con viviendas en régimen de propiedad, sólo en el 37,11% de los casos la persona de referencia es mujer, en el caso de alquiler de vivienda a precio de mercado este porcentaje desciende hasta situarse en un 36,9% y en todas las formas de tenencia de vivienda el porcentaje de mujeres es inferior al de los hombres.

Gráfico 3.7.1: Hogares por régimen de tenencia de la vivienda principal y sexo de la persona de referencia. Porcentajes de distribución por sexo.

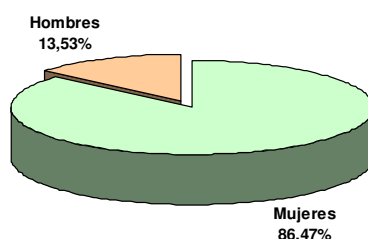


Como circunstancia específica, del total de 532.900 familias monoparentales, que en el segundo trimestre de 2010 registraba la EPA, en un 86,45% de los casos la persona de referencia es una mujer.

Tabla 3.7.2.: Familias monoparentales según sexo y estado civil de la persona de referencia.

	Ambos sexos	
	Absolutos	% Muj
<b>Total</b>	<b>532,9</b>	<b>86,45</b>
Casadas/os	49,0	74,69
Solteras/os	148,2	90,82
Viudas/os	55,4	72,02
Separadas/os	280,3	89,05

Gráfico 3.7.2: Familias monoparentales. Porcentajes por sexo.



## VIII. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

La Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española forma parte del proceso de planificación estratégica sectorial, que se inscribe dentro de un complejo periodo de transformación estratégica para mejorar la calidad de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) española iniciado por el Plan Director 2009-2012.

La justificación de esta estrategia viene de la mano de la constatación de que en el mundo la discriminación y desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres sigue vigente: tomando la Plataforma de Beijing (1995) como punto de partida del análisis, y tal y como demuestran los datos con que se cuenta a partir de los diferentes informes mundiales de la ONU (y otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales), preparados a la luz de la revisión de la Plataforma +10 y ODM+5, celebradas en 2005, se puede constatar que el panorama mundial de la situación de las mujeres ha mejorado poco. El Índice de Equidad de Género (IEG)<sup>16</sup> (Social Watch: 2005) concluye que en ningún país las mujeres disfrutaban de las mismas oportunidades que los varones y que, si bien la situación ha mejorado en algunos aspectos en la última década, es claro que las oportunidades en los distintos ámbitos de participación social, económica, cultural y política, aún son limitadas y desiguales para ellas en comparación con los hombres.

Dada la visión global de este apartado, no se incluyen referencias específicas a la situación de las mujeres en los distintos países y áreas donde se centraliza la cooperación española, remitiendo a otros documentos de contenido más específico sobre este tema.

En todo caso, en el cuadro que aparece a continuación se refleja la evolución de la situación de España en relación con los demás países que se analizan en el informe anual de la ONU sobre desarrollo humano.

Tabla 3.8.1.: Índices de desarrollo humano (IDH), desarrollo relativo al género (IDG) y potenciación de género (IPG).

Año (**)	IDH (1)		IDG (2)		IPG (3)	
	Clasificación	Valor	Clasificación	Valor	Clasificación	Valor
1996	10	0,933	20	0,866	25	0,49
1997	11	0,934	19	0,874	21	0,542
1998	11	0,935	19	0,877	16	0,617
1999	21	0,894	21	0,888	22	0,555
2000	21	0,899	21	0,891	19	0,615
2001	21	0,908	21	0,901	15	0,688
2002	21	0,913	21	0,906	15	0,702
2003	19	0,918	20	0,912	14	0,709
2004	20	0,922	20	0,916	15	0,716
2005	21	0,928	21	0,922	15	0,745
2006	19	0,938	19	0,933	15	0,776
2007	13	0,949	12	0,944	12	0,794
2008***	15	0,952				
2009	15	0,955	9	0,949	11	0,835

(1) El Índice de Desarrollo Humano (IDH) toma en cuenta tres variables: la esperanza de vida al nacer, el logro educacional (alfabetización de adultos y la tasa bruta de matriculación primaria, secundaria, y terciaria combinada) y el PIB real per capita

(2) El Índice de desarrollo relativo al género (IDG) mide lo mismo que el IDH pero tomando en cuenta la desigualdad de logro entre mujeres y hombres

(3) El Índice de potenciación de género (IPG) mide la desigualdad de género en esferas clave de la participación económica y política y de la adopción de decisiones.

Nota: La clasificación indica el número de orden que ocupa España en relación con el valor absoluto obtenido por cada uno de los países considerados en el Informe Anual de la ONU sobre desarrollo humano. Como resultado de los cambios en los datos y en las metodologías ocurridos con el tiempo, los valores y las categorizaciones del IDH no son comparables entre distintas ediciones del Informe

(\*\*) Se refiere al año de publicación del Informe

(\*\*\*) Los datos referentes a 2007 y 2008 aparecen en un informe conjunto, presentando los datos como de 2007. En el Informe publicado en 2009 aparecen algunos datos referentes al año 2008.

Los índices hacen referencia, por regla general, a indicadores obtenidos en los dos años anteriores al año de publicación del informe.

## IX. MEDIOS DE COMUNICACIÓN E IMAGEN PÚBLICA DE LAS MUJERES

El Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres realizó en 2008, un estudio sobre el tratamiento de la variable sexo en la publicidad que se emitía en los medios de titularidad pública. Los resultados, publicados en 2009, muestran que siguen existiendo profundas diferencias entre el papel que hombres y mujeres juegan en el ámbito publicitario. En el cuadro siguiente se aprecia como los hombres siguen apareciendo mayoritariamente cuando se trata de reflejar actividades laborales o de diversión, mientras que las mujeres aparecen de forma preeminente cuando se trata de acciones de cuidado o de atención hacia los demás.



Tabla 3.9.1: Distribución de los personajes protagonistas según la actividad que desarrollan en los anuncios analizados.

	Mujeres	Hombres	Ambos	Total
Trabajar	10,8	25,6	7,2	15,5
Divertirse	10,8	22,6	44,6	23,1
Informar	15,8	18,8	4,8	14,4
Cuidarse	27,3	8,3	10,8	16,3
Atender a otros	12,9	3	1,2	6,5
Asombrarse/Liberarse	7,2	3	8,4	5,9
Mostrar afecto	2,9	0,8	12	4,2
Viajar	2,2	2,3	0	1,7
Otros	1,4	3	1,2	2
Sin identificar	8,6	12,8	9,6	10,4
Total	100	100	100	100
<b>Total n</b>	<b>139</b>	<b>133</b>	<b>83</b>	<b>355</b>

Fuente: Estudio sobre "el tratamiento de la variable género en los medios de comunicación de titularidad pública". 2008. Instituto de la Mujer

Según este estudio, se puede comprobar como el rol desempeñado por ambos suele permanecer diferenciado. Así, las mujeres tienen mucha más presencia cuando se trata de jugar el papel de madre/padre o de consumidora. Los hombres siguen apareciendo en una proporción muy marcada como expertos.

Tabla 3.9.2: Distribución de personajes protagonistas según el rol que desempeñan en los anuncios analizados y el sexo

	Mujeres	Hombres	Ambos	Total
Padre/madres/matrimonio	13,5	3,1	22,4	11,9
Hijo/a	3,5	7	5,9	5,4
Hermano/a	0,7	0	3,5	1,1
Amigo/a/Vecino/a	8,5	11,7	24,7	13,6
Experto/a	1,4	13,3	3,5	6,2
Consumidor/a	41,1	22,7	20	29,4
Famoso/a	18,4	16,4	2,4	13,8
Trabajador/a (no cualificado)	9,9	6,3	3,5	7,1
Sin identificar	2,8	19,5	14,1	11,6
Total	100	100	100	100
<b>Total n</b>	<b>128</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>354</b>

## X. MERCADO LABORAL

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE) correspondientes al segundo trimestre de 2010, la tasa de actividad femenina era de 52,19%, 16,2 puntos

porcentuales inferior a la de los varones. Paralelamente, la tasa de ocupación se situaba en el 41,46%, lo que supone 13,43 puntos porcentuales inferior. Por el contrario, la tasa de paro femenina, que suponía el 20,56%, era 0,84 puntos porcentuales superior a la masculina.

Tabla 3.10.1: Tasas de actividad, ocupación y paro

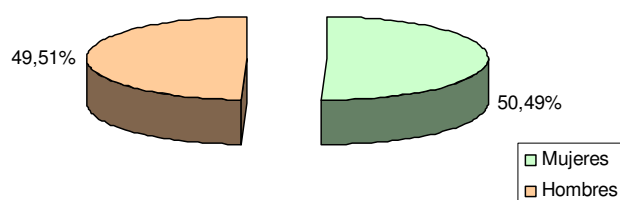
	Tasa de actividad			Tasa de ocupación			Tasa de paro		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
2010 IIT	60,11	52,19	68,37	48,03	41,46	54,89	20,09	20,56	19,72

Complementariamente, los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, correspondientes al mes de julio de 2010, muestran que, de los más de 3.900.000 personas registradas como paradas, casi un 50,5% son mujeres.

Tabla 3.10.2: Paro registrado, según duración de la demanda. Julio 2010

Tiempo de demanda	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>Total paradas/os</b>	<b>3.908.578</b>	<b>1.973.300</b>	<b>1.935.278</b>	<b>50,49</b>
De < de 7 días	95.624	42.115	53.509	44,04
De > de 7 y < de 15 días	111.071	49.313	61.758	44,40
De > de 15 y < de 30	236.840	113.960	122.880	48,12
De 1 mes y < de 3 meses	645.744	298.664	347.080	46,25
<= 3	1.089.279	504.052	585.227	46,27
>3 <= 6	583.755	271.582	312.173	46,52
> 6 <= 9	465.800	216.226	249.574	46,42
>9 <= 12	377.193	187.314	189.879	49,66
> 12 <= 15	262.754	127.662	135.092	48,59
> 15 <= 18	229.685	113.476	116.209	49,41
> 18 <= 21	197.060	96.858	100.202	49,15
> 21 <= 24	149.805	79.073	70.732	52,78
> 24	553.247	377.057	176.190	68,15
<b>Paradas/os larga duración</b>				
<b>&gt;= 6 Meses</b>	<b>2.235.544</b>	<b>1.197.666</b>	<b>1.037.878</b>	<b>53,57</b>
<b>&gt;/= 12 Meses</b>	<b>1.392.551</b>	<b>794.126</b>	<b>598.425</b>	<b>57,03</b>

Gráfico 3.10.1 Distribución porcentual de paradas/os



Por otro lado, de los 8.223.267 contratos firmados en 2010, un 45,65%, fueron celebrados con mujeres, porcentaje que se eleva al 56,42% cuando se trata de la contratación incentivada.

Tabla 3.10.3: Contratos registrados y Contratos acogidos a Medidas de Fomento a la Contratación. 2010 (datos acumulados hasta el mes de Julio).

	Total Contratos	Contratos acogidos a MFE
Ambos Sexos	8.223.267	255.290
Mujeres	3.753.573	144.043
% Mujeres	45,65	56,42

Nota MFE: Medidas de Fomento de Empleo

En lo relativo a las diferencias salariales todavía persistentes, según datos del Instituto Nacional de Estadística de Encuesta de Estructura Salarial (INE) correspondiente a 2008, la brecha salarial media es del 21,9%. Es decir, globalmente, la suma de los salarios femeninos supone un 21,9% menos que la suma de salarios masculinos. Cuando se analizan colectivos más homogéneos, se ve, sin embargo, que estas diferencias se acortan. Así, en el caso de quienes trabajan a tiempo completo, la brecha salarial es del 13,7%, mientras que en el caso de quienes lo hacen a tiempo parcial es del 15,2%.

	Salario Medio			
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	Brecha salarial
<b>Total</b>	<b>21.883,42</b>	<b>18.910,62</b>	<b>24.203,33</b>	<b>21,9</b>
Jornada Tiempo Completo	24.052,81	21.936,20	25.415,12	13,7
Jornada Tiempo Parcial	10.198,75	9.662,44	11.392,62	15,2

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. 2008.

## XI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En el año 2009, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 334.786 madres disfrutaron del permiso de maternidad, mientras que sólo 5.726 varones hicieron lo propio con la parte de este permiso cedida por las madres. Por el contrario, 273.024 hombres se acogieron al nuevo permiso exclusivo de paternidad, que entró en vigor el año anterior. Esto supone que, en el 81,55% de los casos en que la madre ha disfrutado de permiso de maternidad, el padre ha hecho lo propio con el de paternidad.

Tabla 3.11.1: Prestaciones de maternidad y paternidad. 2009

	Prestaciones de maternidad		Prestaciones de Paternidad
	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	Percibidas por el padre
<b>Total (1)</b>	<b>334.786</b>	<b>5.726</b>	<b>273.024</b>

1) El total de las prestaciones por maternidad se corresponde prácticamente con las percibidas por la madre pues las prestaciones de maternidad por parto, que suponen más del 95%, todas las mujeres están obligadas a tener como mínimo seis semanas de descanso. El porcentaje de padres perceptores se han calculado sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre.

Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, del total de 33.042 excedencias por cuidado de hijos/as vigentes a 31 de diciembre de 2009, sólo un 4,1% correspondían a hombres.

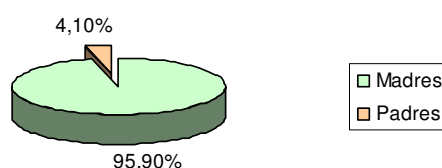
Tabla 3.11.2: Excedencias por cuidado de hijos/as

	Total	Madres	Padres	%Madres
<b>2009</b>	<b>33.942</b>	<b>32.549</b>	<b>1.393</b>	<b>95,90</b>

Nota. Vigentes en diciembre

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Gráfico 4.9.1: Distribución porcentual de las excedencias por cuidado de hijos. 2009.



## XII. EMPLEO PÚBLICO

Según datos del Registro Central de Personal, en Enero de 2010, la Administración Pública Estatal estaba configurada por 591.559 personas, de las cuales el 30,34% eran mujeres.

Este personal supone el 21,92% de las casi 2.700.000 personas que trabajan al servicio de las diferentes Administraciones Públicas en nuestro país.

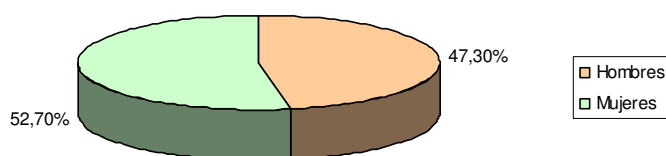
Tabla 3.12.1: Personal al servicio de las Administraciones Públicas, según clase de Administración. Enero 2010.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES</b>	<b>2.698.628</b>	<b>52,70</b>
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	591.559	30,34
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	1.348.492	66,05
ADMINISTRACIÓN LOCAL	657.905	46,99
UNIVERSIDADES	100.672	42,41

FUENTE: Ministerio de Administraciones Públicas:Boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones Públicas. Registro Central de Personal

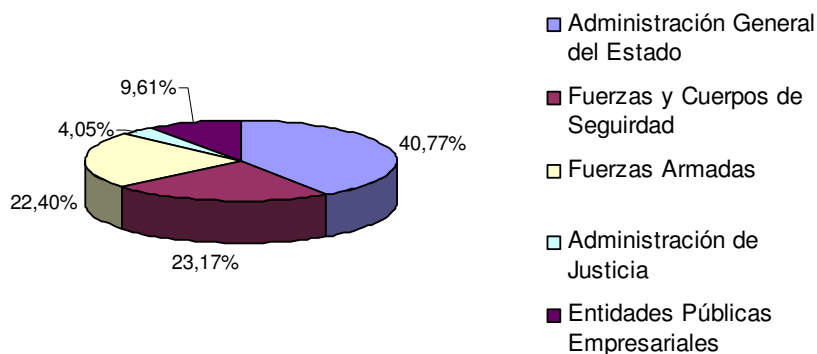
Nota: Los datos de la Administración Estatal incluyen al personal al servicio de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, de las Fuerzas Armadas, la Administración de Justicia y de las Entidades públicas empresariales.

Gráfico 3.12.1: Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.



De las 591.559 personas que trabajan en la Administración Pública Estatal, el 40,77% lo hace en la Administración General, mientras que otro 23,17% lo hace en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y un 22,4% en las Fuerzas Armadas. Finalmente, un 4,05% trabaja al servicio de la Administración de Justicia y el 9,61% restante en las diversas Entidades Públicas Empresariales.

Gráfico 3.12.2: Efectivos en la Administración Pública Estatal. Enero 2010



El porcentaje de mujeres en estos colectivos es muy diferente. Así, frente al 30,3% global para el conjunto de la Administración Pública Estatal, las mujeres resultan mayoritarias, el 51,92%, en la Administración General y, más aún, en la Administración de Justicia, donde representan el 63,35%. Por el contrario, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado su presencia es muy reducida, apenas un 7,65%. También es reducida, a pesar del incremento experimentado durante los últimos años, en las Fuerzas Armadas, 12,13%, y en las Entidades Públicas Empresariales, 22,05%.

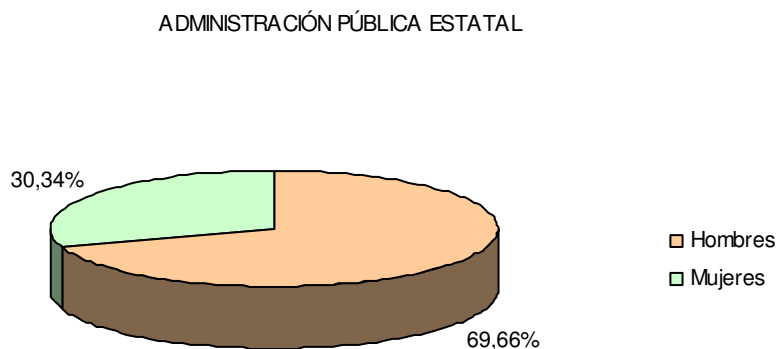
Dentro del colectivo, del personal al servicio de los diversos Ministerios y sus Organismos Autónomos, el porcentaje de mujeres es del 52,92%.

El porcentaje mayor, a pesar de que en términos absolutos su número no es muy elevado, se da en el caso de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, donde las mujeres constituyen el 74,35%.

Tabla 3.12.2: Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2010.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	<b>591.559</b>	<b>30,34</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL	<b>241.152</b>	<b>51,92</b>
Ministerios, OO.AA. Y Áreas Vinculadas	223.449	51,92
Ministerios y OO.AA.	133.776	52,92
Docencia no Universitaria	7.387	71,80
Centros Penitenciarios	22.581	25,66
Administración Seguridad Social	30.462	61,52
Patrimonio Nacional	1.435	36,93
Agencia Estatal Admon. Tributaria	27.808	53,42
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	15.095	47,97
Instituciones Sanitarias S.Social	2.608	74,35
FF.CC. DE SEGURIDAD SOCIAL	<b>137.087</b>	<b>7,65</b>
Guardia Civil	75.599	5,39
Policia Nacional	61.488	10,43
FUERZAS ARMADAS	<b>132.486</b>	<b>12,13</b>
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	<b>23.968</b>	<b>63,35</b>
Magistrados y Jueces	6.103	52,02
Fiscales	2.942	60,94
Otro Personal	14.923	68,46
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES	<b>56.866</b>	<b>22,05</b>

Gráfico 3.12.3: Personal al servicio de Administración Pública Estatal, por sexo. Enero 2010.

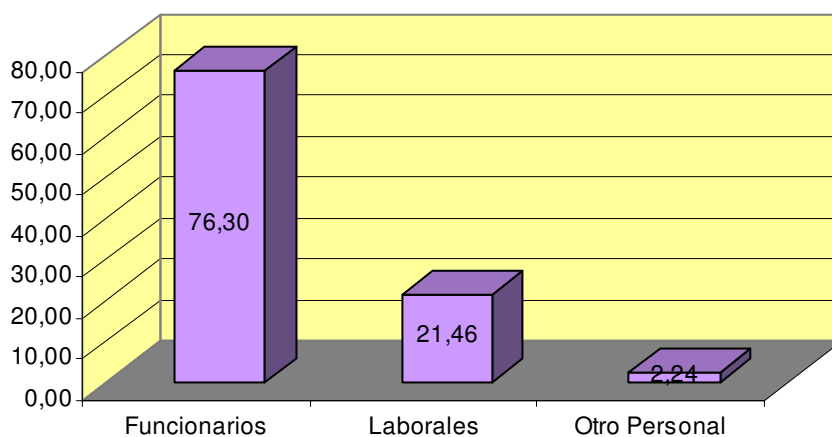


Si se atiende al tipo de personal, se comprueba como, salvo en “Otro personal”, la participación femenina es minoritaria. Así, entre el personal funcionario, las mujeres son el 27,5%, mientras que, entre el laboral, son el 36,54%.

Tabla 3.12.3: Personal al servicio de la Administración Pública Estatal, según tipo de personal. Enero 2010.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>591.559</b>	<b>30,34</b>
Funcionarios	451.343	27,60
Laborales	126.939	35,95
Otro Personal	13.277	69,91

Gráfico 3.12.4: Personal al servicio de la Administración Pública Estatal, según tipo de personal. Enero 2010.



Si se analiza con mayor detalle lo que ocurre en el caso del colectivo mayoritario, es decir, el de personal funcionario, se ve, igualmente, una participación muy desigual. Así, en el caso de la Administración General, las mujeres constituyen mayoría (51,92%), mientras que en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y en las Fuerzas Armadas resultan minoritarias, 7,65% y 12,13%, respectivamente.

Si se centra el análisis en el conjunto de personal al servicio de los Ministerios, Organismos Autónomos y otras áreas vinculadas, y se comprueba lo que ocurre atendiendo al departamento ministerial de adscripción, se ve que el porcentaje global de mujeres, en este conjunto del 51,92%, ofrece, de nuevo, perfiles muy diferentes.

Así, el Ministerio de Igualdad es el que presenta un mayor porcentaje de personal femenino, el 78,64%, seguido de los Ministerios de Cultura (70,55%), Sanidad y Política Social (68,83%), Política Territorial (65,79%) y Justicia (61,48%) y Ministerio de Trabajo e Inmigración (60,33%).

En el otro extremo, el Ministerio con menor participación femenina es Interior con un 36,049%, seguidos de Fomento (43,36%), Asuntos Exteriores y Cooperación (48,43) y Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (51,22%).

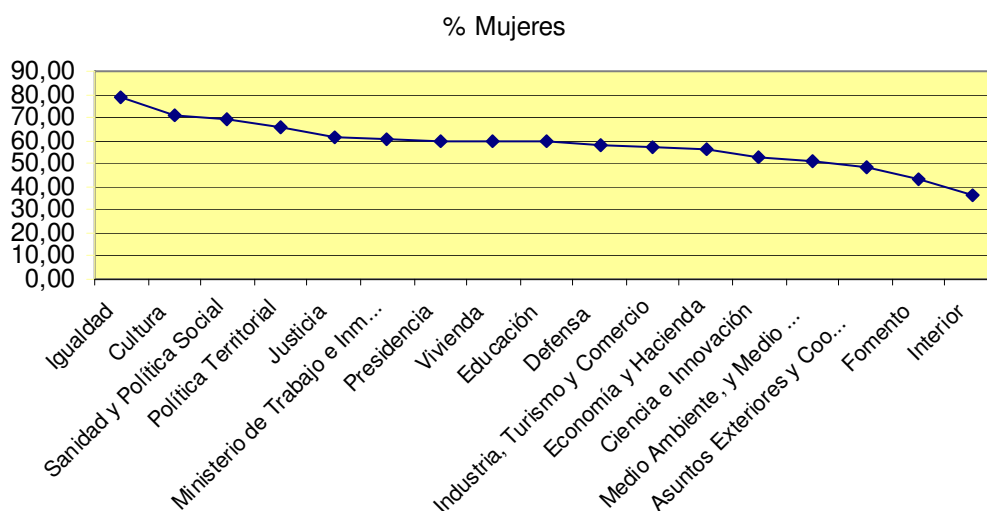
En realidad, si se considera como paritario el criterio de participación del 40-60%, siete de los 17 Departamentos ministeriales (41,18%) quedarían como excesivamente feminizados o masculinizados: Ministerio de Igualdad, Cultura, Sanidad y Política Social, Política Territorial, Trabajo e Inmigración e Interior.

Tabla 3.12.5: Personal funcionario al servicio de la Administración Pública Estatal, por Departamento ministerial. Enero 2010.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>Total</b>	154.349	53,53
Igualdad	398	78,64
Cultura	1.922	70,55
Sanidad y Política Social	2.332	68,83
Política Territorial	380	65,79
Justicia	1.986	61,48
Ministerio de Trabajo e Inmigración	39.797	60,33
Presidencia	9.343	59,62
Vivienda	284	59,51
Educación	4.450	59,39
Defensa	6.055	57,92
Industria, Turismo y Comercio	3.541	57,44
Economía y Hacienda	37.870	56,58
Ciencia e Innovación	3.401	53,01
Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino*	4.926	51,22
Asuntos Exteriores y Cooperación*	2.577	48,43
Fomento	4.071	43,36
Interior	31.016	36,04



Gráfico 3.12.5: Personal al servicio de los Ministerios, OAAA y otras áreas vinculadas, según Ministerio de adscripción. Enero 2010.

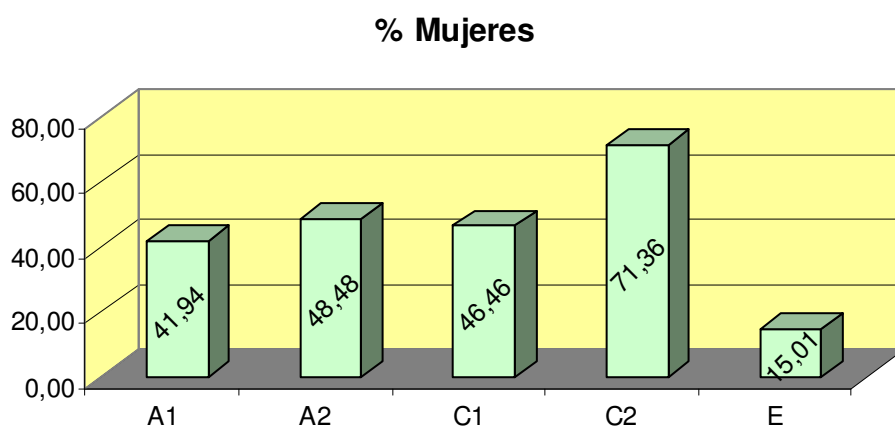


El análisis del personal funcionario, con exclusión del docente no universitario, atendiendo al grupo de pertenencia, basado en la titulación exigida, muestra, según los datos de Enero de 2010, que el único grupo donde se da presencia femenina mayoritaria es el “C<sub>2</sub>”, aquel para el que se requiere el Graduado Escolar. Por el contrario, la participación menor se da entre el grupo “A<sub>1</sub>”, 42,67%, aquel que requiere titulación superior, y el “E”, 15,06%, para el que se precisa, tan sólo certificado de escolaridad y que, habitualmente, está vinculado con “oficios”.

Tabla 3.12.6: Personal funcionario, según grupo de pertenencia. Enero 2010.

	AMBOS SEXOS	% MUJ
<b>TOTAL</b>	<b>151.291</b>	<b>53,47</b>
A1	20.764	42,67
A2	26.202	48,70
C1	59.750	46,75
C2	44.024	71,00
E	551	15,06

Gráfico 3.12.6: Porcentaje de funcionarias, según grupo de pertenencia. Enero 2010.



A través de los datos publicados en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, se puede comprobar lo que ocurre dentro de cada uno de estos grupos, atendiendo al nivel de Complemento de Destino. Así, en el Grupo A1, se encuentra que a medida que se acerca al nivel superior, el 30, el porcentaje de mujeres va disminuyendo. Frente al porcentaje global en este grupo que, como se ha visto, es del 42,67%, en el nivel 30 tan sólo alcanza el 32,52%, mientras que en el 29 es del 34,89% y en el 28 del 39,41%.

Tabla 3.12.7: Personal funcionario, según grupo de pertenencia y nivel de complemento de destino. Enero 2010.

NIVEL	GRUPO A <sub>1</sub>		GRUPO A <sub>2</sub>		GRUPO C <sub>1</sub>		GRUPO C <sub>2</sub>		GRUPO E	
	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres	Ambos sexos	% Mujeres
30	2177	32,52	10	30,00	2	100,00				
29	1975	34,89	1	0,00	1	0,00				
28	6458	39,41	35	37,14	6	33,33	3	100,00		
27	1351	45,08	5	40,00	2	100,00				
26	5358	47,42	8384	49,74	51	41,18	10	40,00		
25	217	44,24	706	33,71	4	0,00	2	50,00		
24	2669	55,64	8852	50,51	244	59,43	26	61,54		
23	332	37,05	1053	46,72	9	55,56	1	0,00		
22	107	46,73	3486	48,51	10282	51,74	66	59,09		
21			763	51,64	659	12,90				
20			1751	52,03	7376	52,56	49	55,10		
19			141	9,22	1105	10,50	10	40,00		
18			1015	35,67	9899	59,28	11415	74,76	1	0,00
17					9796	44,77	11674	70,32	0	#iDIV/0!
16					3515	55,48	4922	73,16	2	0,00
15					16779	36,61	5875	73,33	2	100,00
14					20	45,00	9949	65,33	118	5,08
13							4	25,00	421	17,10
12							16	62,50	5	40,00
11										
10									2	50,00
9										
8										
7										
OTROS	120	10,83								
<b>TOTAL</b>	<b>20764</b>	<b>42,67</b>	<b>26202</b>	<b>48,70</b>	<b>59750</b>	<b>46,75</b>	<b>44024</b>	<b>71,00</b>	<b>551</b>	<b>15,06</b>

Centrando la atención en los Altos cargos de la Administración Pública Estatal, las mujeres, en Agosto de 2010, representaban el 31,61%; un porcentaje que es algo inferior en el caso de las Direcciones Generales, 30,93%, de las Secretarías de Estado, 25% y de las Subsecretarías, 27,45%, mientras que es superior en el de las Secretarías Generales Técnicas, 35,29%, y en el de las Secretarías Generales, 38,10%.

### XIII. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

La mujer juega un papel clave en el ámbito del consumo. Los gastos medios por mujer, según la Encuesta de Presupuestos Familiares, 2008, ascienden a 12.822 euros al año, casi un 11% más que los hombres.

Tabla 3.13.1: Gasto medio por persona e Índice sobre la media del gasto medio.2008

	Gasto medio por persona	Índice sobre la media del gasto medio por persona
Total Ambos Sexos	11801,37	100
Total mujeres	12822,61	108,65
Total varones	11535,64	97,75

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares. INE. 2008

Al margen del acceso a la vivienda, analizado anteriormente, el acceso a determinados bienes y servicios ofrece posibilidades importantes para hacer un análisis diferencial por sexo. Así las mujeres gastan más que los hombres y en este orden: en vivienda, mobiliario y equipamiento del hogar y artículos de vestir y salud. Los hombres, por el contrario, gastan más que las mujeres en Transportes, Hoteles, Alimentos, Bebidas alcohólicas y Ocio.

Tabla 3.13.2: Estructura del Gasto

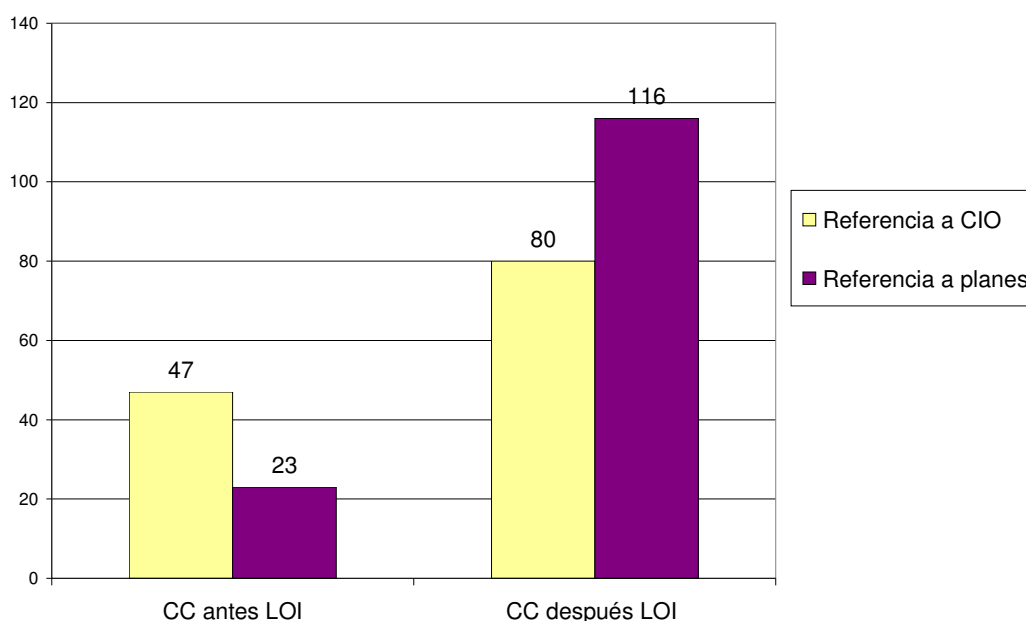
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	100	100	100
Grupo 1. Alimentos y bebidas no alcohólicas	14,54	13,87	14,74
Grupo 2. Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	1,93	1,65	2,01
Grupo 3. Artículos de vestir y calzado	6,13	6,39	6,05
Grupo 4. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	27,25	30,68	26,26
Grupo 5. Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	5,2	5,66	5,07
Grupo 6. Salud	3,2	3,39	3,15
Grupo 7. Transportes	13,65	11,36	14,32
Grupo 8. Comunicaciones	3,04	3,19	2,99
Grupo 9. Ocio, espectáculos y cultura	6,89	6,45	7,02
Grupo 10. Enseñanza	0,92	0,88	0,94
Grupo 11. Hoteles, cafés y restaurantes	9,6	7,94	10,08
Grupo 12. Otros bienes y servicios	7,64	8,54	7,37

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares

#### XIV. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El Observatorio para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres abordó en 2008 la realización de un estudio, con el objeto de analizar la implantación de los planes de igualdad entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva, de acuerdo con la Ley de Igualdad (LOI) 3/2007.

El estudio, tal y como se aprecia en el gráfico, concluye que, hasta julio de 2008, el número de cláusulas relativas a planes de igualdad en los convenios colectivos se había quintuplicado en relación a antes de la entrada en vigor de la ley.



## XV. VIOLENCIA DE GÉNERO

### Magnitud de la violencia de género:

De la explotación de la última Macroencuesta por parte de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, se concluye que:

- En 2006, el 6,3% de las mujeres de 18 y más años residentes en España manifiestan haber sufrido maltrato por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida. Este porcentaje es equivalente a, aproximadamente, 1.200.000 mujeres.
- El 2,1% manifiesta haberlo sufrido en el último año. Esta situación afectaría aproximadamente a 400.000 mujeres
- Las dos terceras partes de las mujeres que han sufrido maltrato de género alguna vez en la vida, en consecuencia, han salido de esta situación. Su número sería de 800.000.

Tabla 4.15.1:

	<b>MACROENCUESTA 2006 en %</b>	<b>Extrapolación de datos</b>
<b>TOTAL MUJERES de 18 y más años según Padrón Municipal a 1 de enero de 2006</b>	<b>100,0</b>	<b>18.844.946</b>
<b>Maltrato de género NUNCA</b>	<b>97,3</b>	<b>17.657.714</b>
<b>Maltrato de género Alguna vez en la vida</b>	<b>6,3</b>	<b>1.187.232</b>
* Maltrato de género en el último año	2,1	395.744
* Maltrato de género alguna vez en la vida pero NO en el último año	4,2	791.488

En consonancia con estas cifras, evidentemente, hay que considerar también una cifra anual cercana a los 400.000 varones que anualmente maltratan a su pareja o ex pareja.

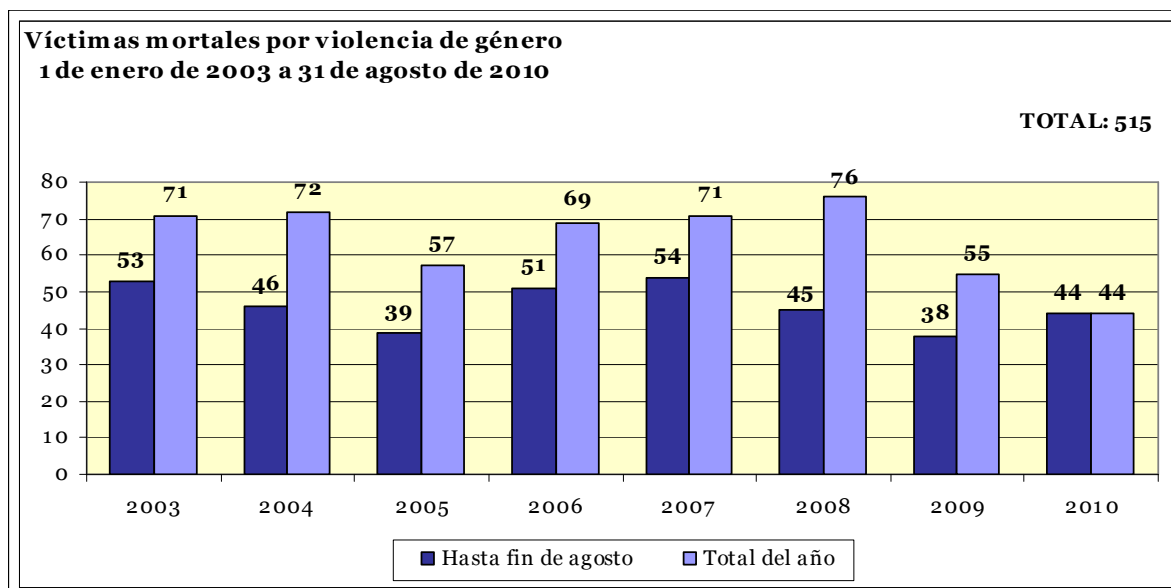
El maltrato lo padecen mujeres y lo ejercen hombres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en el que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico, creencias religiosas, etc., a pesar de la diferente magnitud de dicha manifestación.

### 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 9 de Julio de 2010 ascendió a 508. 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 períodos y la cifra acumulada hasta el 8 de Julio de cada año.

Gráfico 4.15.1: Víctimas mortales por violencia de género. 1 de enero de 2003 al 9 de Julio de 2010. Total: 515.



### 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.

Ante la pregunta acerca de lo que harían las personas encuestadas en el caso de presenciar alguna situación de violencia de género, sólo el 0,5% en 2009 y el 0,6% en 2010 manifestó que no haría nada, siendo la respuesta mayoritaria la de los que manifestaron que llamarían a la policía (64,8% en 2009 y 70,2% en 2010).

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 siguiente cuadro, en los resultados de las encuestas de opinión promovidas desde la Delegación del Gobierno, 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
<b>TOTAL</b>	<b>1.008</b>	<b>100,0</b>	<b>2.000</b>	<b>100,0</b>
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

### **Atención a las mujeres víctimas de la violencia de género:**

A lo largo de 2009 han llegado a los juzgados un total de 135.540 denuncias por violencia de género, de las cuales 98.507 han sido interpuestas por las víctimas y 37.033 por terceros.

Desde su puesta en marcha, el 4 de diciembre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de ese año se han atendido un total de 876 llamadas en el Servicio de atención telefónica de información y orientación sobre políticas de igualdad y hombres. En el primer semestre de 2010 esta cifra se sitúa por encima de las 5.000 llamadas.

El número de hombres que han participado en programas de reeducación en el marco del proyecto piloto impulsado por el Ministerio de Igualdad, asciende a 321 en el primer semestre de 2010.

El número de mujeres protegidas por los dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores ha sido de 419 entre el 24 de julio de 2009 (fecha de su puesta en marcha) y el 31 de agosto de 2010.

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 en el siguiente apartado.

Desde el 3 de septiembre de 2007 (fecha de su puesta en marcha) hasta el 31 de agosto de 2010 se han atendido 204.554 llamadas de violencia de género en el Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género 016; de ellas, 32.612 llamadas han sido atendidas en el primer semestre de 2010. Del total de llamadas, el 77,23% fue realizado por mujeres en situación de violencia de género; la cifra de llamadas de víctimas de violencia durante el primer semestre de 2010 fue de 23.117.

El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 LO 1/2004) a 31 de agosto de 2010 asciende a 954.

El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género a 31 de agosto de 2010 asciende a 9.542.

El número de idiomas en que se presta la información en el Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género- 016 se ha incrementado desde 6 hasta 51.

El número de convenios suscritos en colaboración con las Comunidades Autónomas y entidades en materia de asistencia social integral asciende a 20.

**Mejora de la respuesta profesional:**

En este sentido, cabe reseñar la importancia de las denuncias procedentes de profesionales: La mayoría de las denuncias por violencia de género que llegan a los juzgados derivan de atestados policiales. Entre 2007 y 2009 la cifra total de denuncias derivadas de atestados policiales fue de 314.059; las denuncias derivadas de partes de lesiones fueron 45.987 en el período señalado, y las denuncias derivadas de las actuaciones de servicios de asistencia y terceros en general fue de 3.419. En total, los profesionales han intervenido, junto a la víctima o sus familiares, en la gran mayoría de las denuncias (90,0%) antes de que éstas lleguen al juzgado.





**4.- ANÁLISIS DEL GASTO: PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS  
INFORMES DE LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES.**



#### **4.- ANÁLISIS DEL GASTO. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.**

El presente capítulo constituye, de algún modo, el núcleo central de este informe y recoge, agrupados por secciones ministeriales, los análisis vinculados a los principales programas presupuestarios de gasto.

A continuación se relacionan los 110 programas sobre los que se ha realizado el análisis de impacto de género, y que, como se ha dicho, son aquellos que se consideran con una mayor capacidad de incidencia a la hora de dar cumplimiento a los objetivos planteados en materia de igualdad de oportunidades, tanto por la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

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

141M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE ASUNTOS EXTERIORES  
143A: COOPERACION PARA EL DESARROLLO  
144A: COOPERACION, PROMOCION Y DIFUSION 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  
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: ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES DE DEFENSA  
121N: FORMACION DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS  
464A: INVESTIGACION Y ESTUDIOS DE LAS FUERZAS ARMADAS

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

231G: ATENCION A LA INFANCIA Y A LA FAMILIA  
462N: INVESTIGACION Y ESTUDIOS ESTADISTICOS Y ECONOMICOS  
467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION  
493M: DIRECCION CONTROL Y GESTION DE SEGUROS  
923C: ELABORACION Y DIFUSION ESTADISTICA  
923M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMIA Y HACIENDA  
923N: FORMACION DE PERSONAL DE ECONOMIA Y HACIENDA  
923P: RELACION CON LOS ORGANISMOS FINANCIEROS MULTILATERALES  
931M: PREVISION Y POLITICA ECONOMICA  
931N: POLITICA PRESUPUESTARIA  
931O: POLITICA TRIBUTARIA

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

- 131M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD Y PROTECCION CIVIL.
- 131P: DERECHO DE ASILO Y APÁTRIDAS
- 132A: SEGURIDAD CIUDADANA (SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD, DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA Y LA GUARDIA CIVIL)
- 133B: TRABAJO, FORMACIÓN Y ASISTENCIA A RECLUSOS
- 133A: CENTROS E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

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

- 451N: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO
- 467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION
- 495A: DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA INFORMACION GEOGRAFICA ESPAÑOLA

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

- 144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR
- 321M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE LA EDUCACION
- 321N: FORMACION PERMANENTE DEL PROFESORADO DE EDUCACION
- 322A: EDUCACION INFANTIL Y PRIMARIA
- 322B: EDUCACION SECUNDARIA, FORMACION PROFESIONAL Y ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS
- 322C: ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS
- 322D: EDUCACION ESPECIAL
- 322E: ENSEÑANZAS ARTISTICAS
- 322G: EDUCACION COMPENSATORIA
- 322H: EDUCACION PERMANENTE Y A DISTANCIA NO UNIVERSITARIA
- 322J: NUEVAS TECNOLOGIAS APLICADAS A LA EDUCACION
- 323M: BECAS Y AYUDAS A ESTUDIANTES
- 324N: APOYO A OTRAS ACTIVIDADES ESCOLARES
- 463A: INVESTIGACION CIENTIFICA (SUBSECRETARÍA Y DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA UNIVERSITARIA)

## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

- 231B: ACCIONES A FAVOR DE LA CIUDADANIA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR
- 231H: INTEGRACION DE LOS INMIGRANTES
- 231N: COORDINACION EN MATERIA DE EXTRANJERIA E INMIGRACION
- 241A: FOMENTO DE LA INSERCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL
- 241N: DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS
- 251M: PRESTACIONES A LOS DESEMPLEADOS
- 291A: INSPECCION Y CONTROL DE SEGURIDAD Y PROTECCION SOCIAL
- 291M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCION SOCIAL
- 467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION
- 494M: ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO
- 912P: ASESOR DEL GOBIERNO EN MATERIA SOCIAL, ECONOMICA Y LABORAL

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

421M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE INDUSTRIA Y ENERGIA  
422B: DESARROLLO INDUSTRIAL  
423M: DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS DE CARBON  
431O: ORDENACION Y MODERNIZACION DE LAS ESTRUCTURAS  
COMERCIALES  
432A: COORDINACION Y PROMOCION DEL TURISMO  
433M: APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA  
467I: INNOVACION TECNOLOGICA DE LAS TELECOMUNICACIONES

## **SECCIÓN 21: MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN**

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

## **SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL**

922Q: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE POLÍTICA TERRITORIAL

## **SECCIÓN 23: MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO**

414B: DESARROLLO DEL MEDIO RURAL  
414C: PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE  
415B: MEJORA DE ESTRUCTURAS DE MERCADOS PESQUEROS  
416A: PREVISIÓN DE RIESGOS EN LAS PRODUCCIONES AGRARIA Y  
PESQUERA  
451O: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE

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

144A: COOPERACION Y PROMOCION  
333A: MUSEOS  
333B: EXPOSICIONES  
334A: PROMOCION Y COOPERACION CULTURAL  
334B: PROMOCION DEL LIBRO Y PUBLICACIONES CULTURALES  
334C: FOMENTO DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES  
335A: MUSICA Y DANZA  
335B: TEATRO  
335C: CINEMATOGRAFIA

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

222M: PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO  
322K: DEPORTE EN EDAD ESCOLAR Y EN LA UNIVERSIDAD  
336A: FOMENTO Y APOYO DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS

144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR  
337A: ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO NACIONAL  
462M: INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS Y CONSTITUCIONALES  
467G: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

#### **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL**

231A: PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS  
231F: OTROS SERVICIOS SOCIALES DEL ESTADO  
231G: ATENCION A LA INFANCIA Y A LA FAMILIA  
311M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD Y POLITICA SOCIAL  
311O: COHESION Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD  
313A: OFERTA Y USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS  
SANITARIOS  
313B: SALUD PÚBLICA Y SANIDAD EXTERIOR  
465A: INVESTIGACION SANITARIA

#### **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE VIVIENDA**

261 M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA  
261 N: PROMOCION ADMINISTRATIVA Y AYUDAS PARA REABILITACION Y  
ACCESO A VIVIENDAS  
261P: URBANISMO Y POLITICA DEL SUELO

#### **SECCIÓN 28. MINISTERIO DE IGUALDAD**

232B: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
232A: PROMOCIÓN Y SERVICIO A LA JUVENTUD  
232C: ACTUACIONES PARA LA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE  
GÉNERO  
232M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PROMOCIÓN SOCIAL

**SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES**

141M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE ASUNTOS EXTERIORES

143A: COOPERACION PARA EL DESARROLLO

144A: COOPERACION, PROMOCION Y DIFUSION CULTURAL EN EL EXTERIOR





**PROGRAMA 141M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ASUNTOS EXTERIORES**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN EXTERIOR**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo del este programa presupuestario es “la dirección, coordinación institucional, apoyo técnico a la política exterior, gestión de recursos, recepción y difusión de información y formación del personal” .Entre los contenidos de este Programa 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
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.	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
	Eje 8. Objetivo2	Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad...
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011	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.
  - La edición de la Revista Miradas al Exterior contiene reportajes y entrevistas relacionados con la política exterior española. En estos contenidos se mantiene una constante línea de impulso a las cuestiones de género, a la igualdad entre hombres y mujeres y al valor de la mujer.
  - El programa de radio que la DG de Comunicación Exterior 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 MAEC, 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 DG de Comunicación Exterior, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria.

### C) Valoración del Impacto de Género

Positivo.

#### **PROGRAMA 143A: COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO**

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa presupuestario “Cooperación para el desarrollo” tiene como objetivo la financiación de 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. La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género está claramente enmarcada en la Estrategia de “Género en Desarrollo” (GED) de la Cooperación Española y en el Plan Director 2009-2012 cuya finalidad es: alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de la ciudadanía de las mujeres, a través del 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

Este Programa 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 y de cooperación constituye, además, uno de los doce ejes prioritarios identificados en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (Eje 11), en concreto 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 la 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 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 como derechos humanos.

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

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	Eje 2: Objetivos 1,2,3,4,	OE1 Derechos económicos
	Eje 11: Objetivos 1, 2, 3	
	Eje 1: Objetivos 1, 2, 3, 6.	OE2 Derechos sociales, civiles, políticos, violencia de género y construcción de paz.
	Eje 3: Objetivos 1, 2, 3, 4	
	Eje 4: Objetivos 1-13	
	Eje 10: Objetivos 1-6	
	Eje 11: Objetivos 1-3	
	Eje 7: Objetivos 1-4	
	Eje 9: Objetivo 1	
	Eje 11: Objetivos 1-3	
	Eje 9: Objetivos 1-4	OE4 Respeto a la diversidad cultural y otras diversidades.
	Eje 11: Objetivos 1-3	

- Identificación de realizaciones previstas.

La política de cooperación para el desarrollo se comprometió a alcanzar en el marco del Eje 11 (Política Exterior y de Cooperación para el Desarrollo) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, un presupuesto asignado a género y a salud sexual y reproductiva del 11% del total de la AOD para 2010, con la proyección de alcanzar el 15% en 2012.

Actuaciones para el Presupuesto 2011:

- Cooperación multilateral mediante financiación directa al Core Fund y a Fondos fiduciarios específicos
- Vía OMUDES, especializados en temas de género (UNIFEM, INSTRAW) u otros Organismos Internacionales que, sin ser específicos de género, cuentan con un componente prioritario referido a este ámbito (Banco Mundial, PNUD, FNUAP).
- Vía bilateral, mediante programas y proyectos tradicionales específicos de género u otros instrumentos que incorporen la transversalidad de género en sus actuaciones.

La AECID realiza actividades en este ámbito en las áreas de las siguientes Direcciones:

***LA DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON ÁFRICA, ASIA Y EUROPA ORIENTAL:***

**1. Actividades en África Subsahariana y Magreb**

En África Subsahariana, en consonancia con el cumplimiento de los compromisos de los Encuentros de Mujeres Africanas y Españolas por un Mundo Mejor de Mozambique 2006, Madrid 2007 y Niamey 2008 y de las Declaraciones adoptadas en ellos (Declaración de Maputo, Madrid y Niamey de Mujeres y Desarrollo adoptadas en los Encuentros), se están llevando a cabo varias actividades entre las que conviene destacar:

- La creación de un Fondo en el NEPAD, para financiar proyectos relacionados con el empoderamiento de las mujeres en África.
- La constitución de una Red de Mujeres Africanas y Españolas por un mundo mejor (con Secretariado perteneciente a UNIFEM), en la región de África Subsahariana.
- La realización de programas y proyectos para mejorar la salud sexual y reproductiva, planes contra la violencia de género, el apoyo a iniciativas de empoderamiento económico y formación a políticas y jóvenes
- Se ha dotado de una estructura permanente a la Red de mujeres por un mundo mejor a través de UNIFEM y con la colaboración de Casa África; estas instituciones, junto con el Instituto de la Mujer y la AECID, han organizado desde 2007 varios cursos de formación en liderazgo y empoderamiento dirigidos, tanto a funcionarias africanas con

responsabilidades en temas de género en sus países, como a jóvenes líderes de la sociedad civil.

- El Gobierno de España ha creado asimismo un Fondo Multidonante para la Promoción y Financiación de Políticas de Igualdad de Género en UNIFEM, para ejecutar actividades en todo el mundo de apoyo a gobiernos y organizaciones de la sociedad civil en países en vías de desarrollo.

#### 1.a. Acciones contra violencia de género:

El gobierno de España ha apoyado al creciente número de gobiernos que han aprobado recientemente leyes nacionales y planes de acción para la erradicación de la violencia contra la mujer con un componente de sensibilización en sus sociedades, como por ejemplo:

- Cabo Verde, donde el Instituto de Cabo Verde para la Igualdad y Equidad de Género (ICIEG) cuenta con apoyo de la AECID (a través del Fondo España/NEPAD) para poner en marcha su Plan Nacional para Combatir la Violencia de Género, de tres años de duración.
- Marruecos, la primera proposición aprobada para Marruecos en el marco del Fondo España – PNUD para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Además, un creciente número de instituciones no gubernamentales, otras entidades de la sociedad civil y organismos de las NNUU como FNUAP y UNIFEM han intensificado su trabajo para erradicar la violencia de género, con el apoyo también de la AECID.

#### 1.b. Acciones para mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres:

La AECID es consciente de que las mujeres corren un mayor riesgo de infección de VIH y tienen menor capacidad de protegerse ante las amenazas o actos de abuso sexual por parte de terceros o de sus propios maridos; un gran número de ellas en África han sufrido o sufren alguna forma de violencia o coerción sexual y, en muchas ocasiones, mujeres seropositivas o afectadas de SIDA son culpabilizadas por llevar la epidemia al hogar o la comunidad, lo que de nuevo les pone en riesgo de ser estigmatizadas o convertirse en objetivo de actos violentos. Con el fin de paliar esta lacra, en África se llevan a cabo distintos proyectos en prevención y transmisión de VIH/SIDA, fortalecimiento de los servicios de salud sexual y reproductiva en municipios, atención primaria materno infantil y mejora de la nutrición, en colaboración con distintas ONG en Territorio Saharai, Mauritania, Marruecos, Túnez, Argelia y Namibia. Destacan también proyectos de organismos internacionales, como UNICEF o el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP).

Además, la AECID participa en distintos proyectos e iniciativas para garantizar el acceso de las mujeres a los servicios públicos de salud, incluidos los de salud sexual y reproductiva. También se trabaja a través de fondos globales a organismos multilaterales, como la OMS y el Fondo Global contra el SIDA, la Malaria y Tuberculosis, u ONG españolas que desarrollan proyectos con este componente en el continente.

También, con el Fondo NEPAD-España para el Empoderamiento de las Mujeres Africanas, se han aprobado proyectos de instituciones gubernamentales de países como Gambia, Liberia y Angola, de salud sexual y reproductiva.

#### 1.c. Empoderamiento económico, político y social

Ejemplos de actuaciones financiadas en Magreb:

- INSTRAW. Fortalecimiento de la formación y participación política y social de las mujeres en Marruecos, Túnez y Argelia.
- CIDEAL. Promoción de la representación de mujeres en espacios sociales y políticos en Argelia, Mauritania, Marruecos y Túnez. (Convenio regional a cuatro años).
- INTERMON OXFAM. Género y desarrollo en Marruecos: mejora de las oportunidades de las mujeres en el ámbito económico. Mejora del acceso de las mujeres a la justicia y a servicios de protección para víctimas de la violencia doméstica (Convenio a 4 años).

Ejemplos de actuaciones financiadas en el área de África Subsahariana:

- En Cabo Verde se han creado gabinetes de orientación e inserción.
- En Etiopía se trabaja en el acceso de las mujeres a los recursos naturales y económicos, gracias a un convenio de 4 años.
- En Mozambique se trabaja, especialmente, en el acceso igualitario de las niñas a la educación, así como en la alfabetización de mujeres adultas, (convenio profesional y se colabora también con el Instituto de Empleo y Formación Profesional).
- En Congo: convenio de 4 años y en Senegal: convenio con UNICEF de 2007-2009, con un planteamiento similar al de Mozambique.

En el apoyo al Empoderamiento político, la AECID trabaja con UNIFEM en Kenia para mejorar la posición pública de la mujer dentro de la sociedad y en otros de gobernanza y participación democrática. En Mozambique se está prestando asistencia a la Dirección General de la Mujer y Acción Social (DPMAS), para mejorar sus capacidades técnicas e incrementar los recursos humanos y financieros. En Angola hay un proyecto de empoderamiento a través de un convenio de 3 años. En Namibia se trabaja con entidades como PNUD, UNESCO, UNICEF, FAO y varias contrapartes namibias, gubernamentales y no gubernamentales, en el fortalecimiento de capacidades organizativas comunitarias, la integración de género en las políticas comunitarias y la inclusión de las mujeres en el proceso sociopolítico, a través del Fondo PNUD-España para el logro de los ODM, por tres años.

Como la concesión de microcréditos a mujeres forma parte también de las acciones para el empoderamiento económico de la mujer, cabe señalar, a modo de ejemplo, que el gobierno de España colabora en Sudáfrica en la capacitación y asistencia a pequeñas inversiones y la creación de grupos de

créditos de mujeres. También se han impulsado las microfinanzas en África, con apoyo al Women's World Banking (concentrándose en Ghana, Burundi, Etiopía, Gambia, Kenia, Marruecos, Mozambique, Nigeria, Senegal, Túnez y Sudáfrica). Además, en Senegal, Guinea Bissau, Mali y Níger, existe un proyecto transnacional de apoyo a la integración económica de las mujeres a través de la generación de ingresos regulares y la inserción en el mercado laboral, gracias a un convenio AECID-CIDEAL de 2007 a 2011.

## 2. Actividades en Asia

En Asia destaca el Programa Regional de Género en el Sudeste Asiático, ejecutado desde 2006.

En Camboya se están desarrollando dos proyectos

En Filipinas destaca el Plan Piloto de Actuación Integral contra la violencia de género en Caraga.

En Vietnam destaca el apoyo brindado al Centro de desarrollo de Mujeres de Vietnam para el establecimiento de un centro de acogida destinado a la rehabilitación y reintegración de mujeres y niños víctimas del tráfico de personas en Hanoi.

## 3. Actividades en Europa Oriental

Bosnia-Herzegovina

- Proyecto de reinserción sociolaboral y sostenimiento de recursos sociales para mujeres víctimas de violencia de género en las Provincias de Mostar y Nevesinje (Fase III).
- Proyecto de apoyo a la construcción de la paz mediante la implementación de la Resolución 1325 en la Región de los Balcanes. Serbia (incluida región Kosovo)

Se está desarrollando el proyecto "Promocionar la convivencia entre las diferentes comunidades de Prizren facilitando su participación económica y social. Kosovo"

Albania

- Proyecto "Mi libro de igualdad de género": promoción de la igualdad de género en la educación secundaria superior.
- Por último, en Albania se está contribuyendo al programa de Implementación de la Estrategia Nacional de Igualdad de género y Violencia Doméstica de ONEUNE, ejecutado por UNIFEM en el periodo presupuestario 2007-2010.

## **LA DIRECCIÓN DE AMÉRICA LATINA Y CARIBE**

Programas regionales:

1. Plan de cooperación regional con CA y su Plan de acción para la equidad de género.
2. Programa regional Andino.
3. Programa MERCOSUR.
4. Convenios y Proyectos con ONG

#### OTROS INSTRUMENTOS:

12 proyectos bilaterales para el fortalecimiento institucional de los mecanismos nacionales de igualdad (Ministerios, Secretarías e Institutos de la Mujer), como entes responsables de establecer las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres en la región.

La iniciativa regional del Observatorio de Igualdad de Género para América Latina y el Caribe (OIG), ejecutado por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) en coordinación con las agencias de Naciones Unidas, SEGIB (Secretaría General Iberoamérica) y AECID.

Existen convenios de apoyo a iniciativas, como la de desarrollo local y democracia participativa con equidad de género en El Salvador y la de fortalecimiento de la autonomía de las mujeres, apoyando procesos que aumenten su participación ciudadana y la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos, en El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Además, se financia la iniciativa para la formación y empoderamiento de mujeres populares para la construcción de nuevas ciudadanías, en Colombia, Perú, Ecuador y Brasil.

Se apoya al UN-INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de NNUU para la Promoción de la Mujer) en el fortalecimiento de la participación y liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito local.

A través del Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE), y en colaboración con el Ministerio de Igualdad de España, se realizan seminarios sobre medios de comunicación y perspectiva de género para formar a especialistas latinoamericanos/as en la materia.

Se apoya la construcción de una agenda política económica de las mujeres en Mesoamérica, que suponga nuevas formas de relación entre géneros, desde la pluralidad y fundamentadas en la igualdad, con la fundación MUNDUBAT.

Se presta apoyo a acciones específicas para poblaciones indígenas y afrodescendientes en Paraguay, Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala y Nicaragua.

Existen dos importantes convenios, uno 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 y Nicaragua; y otro 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.

Además, se trabaja en Bolivia y en El Salvador para mejorar la salud sexual y reproductiva de las mujeres

Es importante destacar el Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento, que surge como resultado de la XVII Cumbre Iberoamericana, celebrada en noviembre de 2007 en Santiago de Chile, en el que España anunció la creación de un Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento. En el período 2010-2011 se pretende abordar la definitiva inclusión en los criterios de reparto, de análisis y de instrumentos.

Para prevenir y atender la violencia de género se han puesto en marcha proyectos bilaterales específicos para luchar contra la violencia de género en al menos 11 países de la región (El Salvador, Nicaragua, Guatemala, Panamá, Argentina, Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) y se han aprobado importantes convenios cuatrienales con varias ONGD's españolas.

Desde 2010 se trabaja en un convenio para la mejora de las condiciones del ejercicio del derecho a la salud de personas en situación de prostitución y las poblaciones móviles en El Salvador, Guatemala y Nicaragua.

En el 2011, en materia de Trata, el PIFTE seguirá apoyando esta línea de trabajo en colaboración con otros Ministerios e instancias públicas.

#### **LA DIRECCIÓN DE RELACIONES CULTURALES Y CIENTÍFICAS**

- Continuación de la financiación a proyectos iniciados por ONGD en Ecuador, Bolivia y Mali, relativos a la salud sexual y reproductiva desde una perspectiva de derechos culturales.
- Transversalización del enfoque de género en el plan de acción de cultura y desarrollo, que se pretende elaborar a lo largo de 2011.
- Mejora del análisis desde la perspectiva de género en los proyectos de fortalecimiento institucional, patrimonio para el desarrollo y fomento de industrias culturales.
- Continuación de la inclusión de género como una de las líneas transversales y sectoriales de trabajo en los planes anuales de los Centros Culturales de España.
- Generación de herramientas para la transversalización del respeto a la diversidad cultural en todas las fases del ciclo de intervención (desde la identificación a la evaluación), en las que se tendrá el enfoque de género.
- En el ámbito de la cooperación universitaria y científica, cabe destacar el Programa de Cooperación Interuniversitaria que, para su próxima convocatoria, incorporará la aplicación de algunos elementos orientados a valorar la presencia de la temática de género en los proyectos que se presenten...

Por otra parte, la perspectiva de género se plantea como un elemento fundamental en la difusión de los programas en Cátedras, Departamentos e instituciones vinculadas con los estudios de género, hecho que incrementaría la presencia de mujeres en los programas.

### **ACTUACIONES ORGANIZATIVAS:**

#### *Actuaciones organizativas:*

La AECID, consciente de la necesidad de adaptar las actuaciones públicas al principio de transversalidad consagrado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, viene realizando, en su ámbito interno, una serie de actuaciones que quedan enmarcadas en el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y que se mantendrán y desarrollarán en 2011.

#### 1- Personal funcionario y laboral:

- En las bases de las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo se ha incluido, en la valoración de los méritos, el cuidado de hijos menores de doce años, así como el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.
- También se ha incluido en dichas bases, una alusión a que en las Comisiones de Valoración se procurará la paridad entre hombres y mujeres, y así se recogerá en 2011.
- La aplicación de las “Medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres” en el colectivo de personal laboral de la AECID se lleva a cabo, básicamente, a través de los sistemas de selección de dicho personal, al haber introducido, en las bases que rigen cada convocatoria, exigencias como la que afecta a la composición de los Órganos de Selección, de tal manera que se garantiza la paridad entre ambos sexos.
- En todos los temarios de las pruebas selectivas se ha incluido un tema específico sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género.

#### 2- Formación:

- En cumplimiento de la medida 2.3 de la Orden APU/526/2005, en todos los cursos dirigidos al personal funcionario (grupos A1 y A2) y laboral (titulados superiores y medios), se reservan al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.
- Además, en el Plan de Formación 2010, y así se hará también en 2011, está prevista la realización de cursos destinados a fomentar el valor de la igualdad de género tanto en sede como en terreno (art. 61

de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres), como el curso de Género y Desarrollo, cuyo objetivo es estudiar distintas experiencias en la implantación de la perspectiva de género y de las intervenciones para la capacitación de la mujer.

- En la AECID se realizan actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados, especialmente desde los subgrupos C1 y C2 a los grupos superiores. Los cursos se imparten dentro de la jornada ordinaria de trabajo para asegurar la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

#### **Pobreza:**

- Las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de personas pobres absolutos del mundo (OIT).

#### **Violencia:**

- Cada año, al menos 2 millones de niñas entre 5 y 10 años son vendidas y compradas en el mundo como esclavas sexuales.
- Se estima que 5.000 niñas fueron asesinadas en 1999 en nombre de la honra. Cada dos horas, una mujer es apuñalada, apedreada, estrangulada o quemada viva para “salvar” el honor de la familia.
- Durante los conflictos armados el ataque a los derechos humanos de la mujer (asesinato, violación, esclavitud sexual y embarazo forzado) se utiliza como arma de guerra.
- En el mundo, 135 millones de niñas y mujeres han sufrido mutilación genital. La cifra se incrementa en dos millones cada año (Amnistía Internacional).
- Al menos el 20 por ciento de las mujeres del mundo han sufrido malos tratos físicos o agresiones sexuales (Banco Mundial).

#### **Educación:**

- Dos terceras partes de los 876 millones de analfabetos del mundo son mujeres (Naciones Unidas).
- La alfabetización de mujeres jóvenes (entre 15 y 24 años) es del 60%, frente al 80% de los hombres (PNUD. 2003).
- Al cumplir los 18 años las chicas tienen una media de 4,4 años menos de educación que los varones de su misma edad (Naciones Unidas).
- De los 121 millones de niños/as no escolarizados en el mundo, 65 millones son niñas (UNICEF).

- Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a la formación continuada en las empresas (OIT).

#### **Salud:**

- La tasa de mortalidad materna en países en desarrollo se sitúa en uno de cada 48 partos. En España, mueren 3,9 mujeres por cada 100.000 nacimientos.
- Cada año mueren en el mundo más de medio millón de mujeres como consecuencia del embarazo y el parto (PNUD).
- En el mundo hay más mujeres que hombres infectadas de sida (PNUD. 2003). En África Subsahariana, por ejemplo, las mujeres representan el 55% de los adultos infectados por el VIH (Fondo de la Población de Naciones Unidas. 2002).

#### **Trabajo:**

- Se estima que la labor no remunerada de la mujer en el hogar representa un tercio de la producción económica mundial (Naciones Unidas).
- De las mujeres en edad de trabajar, tan sólo lo hace un 54% frente al 80% de los hombres (OIT).
- Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos (OIT).
- En la década de los años 90, en los países en desarrollo las mujeres que trabajaban fuera del sector agrícola representaban el 40% del empleo masculino (PNUD. 2003).
- Globalmente, las mujeres ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres y desempeñan tan sólo el 1% de los cargos directivos (OIT).
- Se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y a los abusos (OIT).

#### **Política:**

- Según cifras de la Unión Interparlamentaria (UIP), de un total de 41.845 parlamentarios en el mundo, tan sólo el 14,6% son mujeres.
- En sólo siete países de todo el mundo, las mujeres ocupan más del 30% de los escaños parlamentarios (PNUD. 2003).
- Tan sólo hay seis países en los que las mujeres ocupen un 30% o más de los cargos de nivel ministerial.

- Previsión de resultados

Los proyectos y actuaciones descritos para cada ámbito de intervención de la cooperación SECI-AECID (Dirección de Cooperación con África, Asia y Europa Oriental, Dirección de América Latina y Caribe, Dirección de Relaciones Culturales y Científicas y Actuaciones organizativas) van encaminados a mejorar la situación de las mujeres en términos de reducción de la pobreza, de la violencia, mejora de los niveles educativos, mejora de la situación laboral y de los niveles de participación política.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

<p><b>PROGRAMA 144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, INSTITUTO CERVANTES</b></p>
--

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

**B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Este Programa se encuentra incluido en el ámbito de aplicación preferente II, Creación y producción cultural y artística, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LO 3/2007 de 22 de marzo	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.
Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades	Eje 6 Conocimiento. Objetivo 2	Eje 6 - 2.6 Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma
	Eje 11 Política Exterior y de Cooperación al Desarrollo. Objetivos 1 y 2	Eje 11 – 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

Entre las competencias asignadas a la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas por el art. 17 d) del Real Decreto 1043/2007, de 26 de Octubre, por

el que se aprueba el Estatuto de la AECID, se encuentran las atribuidas al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación para la promoción y el desarrollo de las relaciones culturales y científicas con otros países.

Las realizaciones previstas por parte de esta Unidad de la AECID son:

- Incremento en el apoyo a la creación de obras de artes escénicas que tengan como tema principal problemas relativos a la violencia de género, maltrato a mujeres y otros. Dar facilidades para que estas obras se puedan representar en zonas donde estos problemas son especialmente sensibles.
- Apoyo a creadoras africanas en el ámbito de las artes visuales para que puedan exponer sus obras en ferias de arte españolas.
- Promoción de artistas españolas como directoras de orquesta, realizadoras de cine..., especialmente en ámbitos donde su acción es menos conocida.
- Introducción de recomendaciones para realizar la programación cultural en Embajadas y Consulados, que consideren la perspectiva de género como uno de los elementos esenciales en el enfoque con el que se realiza el diagnóstico país y la programación.
- Fortalecimiento de la perspectiva de género en la contratación de artistas para la elaboración de la Oferta Sede.

Durante el año 2010, la citada DG de Relaciones Culturales y Científicas tenía previsto desarrollar una serie de actividades que reflejan la aplicación de la perspectiva de género en la acción cultural en el exterior:

- Festival de cine “Cherchez la Femme”: En la Embajada de España en Vilnius. Participación en el festival internacional de cine “Cherchez la femme” que se celebra anualmente y en el que se proyectan películas sólo de mujeres directoras. La Embajada contribuye normalmente con una película de la Filmoteca DGRC y con ayuda para la traducción de la misma al lituano.
- Teatro “Mujer”: En la Embajada de España en La Paz.
- Exposición “Women by Women”: En la Embajada de España en Washington. Tiene como objetivo principal la difusión de arte español contemporáneo realizado por mujeres.
- El festival “Ellas Crean”: Embajada de España en Budapest. Rinde homenaje a la creatividad femenina, con múltiples actividades que incluyen la música, la danza, el cine, el teatro, la literatura o la moda.
- Ciclo de cine español “En Femenino”: En la Embajada de España en Zagreb. Su objetivo es dar una panorámica del papel de la mujer en la sociedad española actual, a través de su imagen en películas españolas de la última década.

- Celebración del Día de la Mujer: En la embajada de España en Maputo. Objetivos: Apoyo a la sociedad civil a través de la cultura, promoción de los derechos de la mujer, debate sobre la situación de la mujer en Mozambique y sobre la violencia de género.
- Conferencia sobre el papel de la mujer en la sociedad: Charla con Carmen Calvo: En la Embajada de España en Rabat.
- Seminario sobre diversidad y ciudadanía: En la Embajada de España en Rabat.
- Actividad conjunta con las asociaciones de mujeres de Malta: En la Embajada de España en Malta.
- Taller de canto coral. Capacitación de artistas femeninas en canto coral. En la Embajada de España en Harare.
- - La gala “Femmes d’Europe”: Se desarrolló en Bruselas con motivo de la Presidencia española de la UE en el primer semestre de 2010.

Aproximadamente, el 25% de las actividades desarrolladas por la red de Embajadas en los distintos países, cuya financiación se realiza con cargo este Programa, tendrán una implicación en la estrategia de género.

Para 2011, se prevé la continuidad de este tipo de actuaciones, existiendo la posibilidad de un incremento de las mismas, así como de un incremento del número de Embajadas que incluyan programas culturales con perspectiva de género.

Por su parte, el Instituto Cervantes desarrolla las actuaciones que se citan a continuación:

Art. 5 y Títulos IV-V de la LO 3/2007: El Instituto Cervantes ha publicado el pasado 25 de junio de 2010 el Plan de Igualdad de la institución, fruto del trabajo desarrollado durante casi 18 meses con la representación de los trabajadores, tanto de la sede como de los centros, a través de la Comisión de Condiciones Laborales, que lo aprobó con fecha de 12 de mayo de 2010. 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; acción social; salud laboral; sistema retributivo; 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); y actividades culturales y de información. Entre las medidas previstas en la novena área de actuación (Incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa) se recoge la elaboración de un manual sobre el uso no discriminatorio del lenguaje en la comunicación interna y externa de la institución.

El Instituto Cervantes desarrollará, a lo largo de 2011, los objetivos marcados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias. La puesta en marcha del Plan de Igualdad es uno de los siete objetivos operativos fijados a



los centros del Instituto Cervantes en el exterior para 2010. El Instituto Cervantes tiene prevista la próxima publicación y presentación de la “Guía para el uso del lenguaje no sexista”.

Arts. 14.2 y 32.1 de la LO 3/2007, y Eje 11 (Objetivos 1 y 2) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011): 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 (Diploma de Español como Lengua Extranjera). 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 y aumentará 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.

*Art. 26 de la LO 3/2007, y Eje 6 (Objetivo 1) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011):*

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. Dentro de sus líneas de programación se encuentra la promoción específica de las mujeres en la cultura, la difusión de la producción artística e intelectual femenina en los países en los que están implantados sus centros, así como el fomento del intercambio de la creación y producción artística de las mujeres a nivel internacional.

El Instituto Cervantes proseguirá y reforzará en 2011 la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación. El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes, dentro de su décima área de actuación (“Actividades culturales y de información”), recoge como medidas específicas: el desarrollo de una línea estratégica de programación basada en la mujer; programas culturales específicos con las mujeres como creadoras; el fomento de los programas de promoción de la lectura de obras escritas por autoras españolas e hispanoamericanas; la elaboración de guías de lectura de autoras en español; la promoción de la colaboración cultural del Instituto Cervantes con organizaciones especializadas en temas de igualdad y de género; y el aumento del fondo documental de estudios de género en la red de bibliotecas del Instituto Cervantes.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el caso del Instituto Cervantes, en 2010 siete de los cargos directivos del Instituto Cervantes en su sede central están ocupados en la actualidad por mujeres, lo que supone haber alcanzado el 57%, entre los que destacan los de Directora y Secretaria General. La incorporación de la mujer a los puestos

directivos de la institución se ha acentuado en los últimos años, aumentando en un 29,41% entre los años 2008 y 2010, con lo que ello tiene de reflejo y visibilidad de la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Por otra parte, sólo quince de los puestos directivos de los centros del Instituto Cervantes en el exterior están ocupados por mujeres, lo que supone el 24,19% de los efectivos en este grupo profesional. 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 53%.

- Previsión de resultados

En el caso del Instituto Cervantes:

En este curso académico 2009-2010 se ha de reseñar la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación es especialmente activa. Son casos significativos los de los centros de Beirut, Túnez y Manila, en los que las mujeres suponen respectivamente el 68,7%, 62,5% y 62,1% de los alumnos matriculados en los centros en el curso 2009/2010. En el resto de los 16 centros antes mencionados, la participación es asimismo muy importante; a título de ejemplo, podemos recoger los centros de Estambul (60% de alumnos matriculados son mujeres), Casablanca (en el que las mujeres representan el 59%) o los centros de Rabat o Argel, en que suponen el 57% y el 56% respectivamente. Es también importante reseñar que, en casos como el de Casablanca, las mujeres han incrementado en un 6% su presencia dentro del alumnado matriculado, ya que han pasado de un 53% en el curso académico 2008-2009 al 59% en el último curso 2009/2010. En el caso de Nueva Delhi, sin embargo, las mujeres sólo suponen el 46,5% de los alumnos matriculados en los cursos de español del centro. A lo largo del año 2011 el Instituto Cervantes proseguirá con su oferta de cursos de español en estos países, y 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 2010 en países como Marruecos, Argelia, Líbano, Jordania, Siria, Filipinas, India y Turquía los candidatos sean mayoritariamente mujeres. Así, en Argelia, en la convocatoria de mayo de 2010, el 60,33% de los candidatos han sido mujeres, en Marruecos el 56,4%, en Líbano el 72,4%, en Filipinas el 69,8% y en Turquía el 63,4%. Es asimismo llamativo el elevado número de candidatos que son mujeres en los centros de examen de Abu Dhabi y Dubai, recientemente abiertos 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 Argelia (22%), Jordania (18%) y Marruecos (10,6%), si comparamos las convocatorias de 2004 y 2010. A lo largo del año 2011 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 2009-2010 se está desarrollando con notable éxito, dentro de las siete líneas de actuación cultural del Instituto Cervantes, una nueva de naturaleza interdisciplinar denominada "Mujeres", que consiste en exposiciones, conferencias y espectáculos que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. Entre septiembre de 2009 y septiembre de 2010 se han realizado 92 actividades entre la sede central en Madrid y 42 de los centros en el exterior del Instituto Cervantes en el marco de esta línea de actuación "Mujeres". Entre los 42 centros en que se están desarrollando este tipo de actividades de promoción y difusión de la creación por y sobre las mujeres se encuentran los de Argel, Belo Horizonte, Brasilia, Casablanca, El Cairo, Estambul, Fez, Manila, Marrakech, Orán, Porto Alegre, Rabat, Recife, Río de Janeiro, São Paulo, Shanghái, Tetuán, Tánger y Túnez. Las actividades desarrolladas abarcan todas las disciplinas artísticas e incluyen, entre otros, recitales literarios, representaciones escénicas, proyecciones de cine, conciertos, exposiciones, mesas redondas y coloquios, conferencias y simposios, lecturas de poesía y festivales, entre otros, además de la colaboración en el festival "Ellas crean". Se pueden destacar las exposiciones "Mujer y trabajo en el oasis de Figuig" (Casablanca, Rabat y Tánger), "Mujeres que escriben" (Marrakech) o "Mujeres artistas: cuerpos extraños" (São Paulo); los ciclos de cine "Espacio femenino" en sus diversas ediciones ("Mujeres delante y detrás de la cámara", "Mujeres en dirección", "Mujeres en la cresta de la ola" y "Cine por mujeres: nuevas perspectivas") (Belo Horizonte, Brasilia, Bucarest, Casablanca, Chicago, Dublín, El Cairo, Lyon, Milán, Munich, Nueva York, Palermo, Porto Alegre, Rabat, Recife, Roma, Río de Janeiro, Shanghái, Sídney, Tetuán, Toulouse, Tánger, Túnez, Utrecht y Viena), la "Conferencia Internacional sobre el Empoderamiento de la Mujer" (Tokio), el festival "Voces de Mujeres" (Tetuán) o los coloquios "Lo femenino como discurso: voces de las dos orillas" (Fez y Argel) y "Mujeres en guerra" (Estambul y Roma).

En 2011 se proseguirá con la línea de actuación "Mujeres" dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior y en la sede central, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en 2010. El importe que se dedicará a las actividades enmarcadas dentro de esta línea de actuación está pendiente de definir.

En el caso de la AECID, para 2011 se prevé la continuidad del tipo de actuaciones expuestas en el apartado "Realizaciones previstas", existiendo la posibilidad de un incremento de las mismas, así como de un incremento del número de Embajadas que incluyan programas culturales con perspectiva de género.

**D) Valoración del Impacto de Género**

En general, 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.

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

- 111N: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE JUSTICIA
- 111Q: FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
- 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, SUBSECRETARÍA Y SERVICIOS GENERALES**

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

En el ámbito de actuación del área de Cooperación Jurídica Internacional, se va a seguir trabajando intensamente en el desarrollo y tramitación, conforme al procedimiento legislativo ordinario, de dos de las propuestas más importantes impulsadas por España durante el semestre de Presidencia del Consejo de la UE, una vez alcanzados los correspondientes acuerdos políticos en el Consejo de Justicia e Interior (Consejo JAI) de junio de 2010, a saber, la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la orden europea de protección y la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

Con la Orden Europea de Protección se ha tratado 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 lo que, sin duda, 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.

Durante la Presidencia española de la UE, se han organizado también una serie de “seminarios” o encuentros de expertos de todos los Estados Miembros, en los que se han analizado problemas y compartido experiencias en materia de género. Por mencionar alguno, “las víctimas en el centro de atención de la justicia europea” celebrado el día 15 de enero o “los derechos fundamentales en la Unión Europea en la perspectiva de la adhesión de la Unión al Convenio de Roma” de los días 2 y 3 de febrero.

Por otra parte, el Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, promovidos esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en Iberoamérica, África y Este de Europa, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género con afectación directa en el ámbito de la justicia, como por ejemplo, accesibilidad a la justicia para 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.

Los programas y actividades que se manejan son, por otro lado, de muy diversa índole, dependiendo de los objetivos general 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...

Especial mención merecen, en este apartado, los seminarios. Éstos son organizados a través de los Centros de formación que la Agencia Española de Cooperación tiene en varios países de América Central y del Sur y la experiencia demuestra que, en un importante porcentaje, se encuentran relacionados con las políticas de género.

Durante el año 2010, se han celebrado varios seminarios sobre accesibilidad a la justicia que incluyen mediación penal y familiar, violencia de género, tráfico de seres humanos o fortalecimiento de derechos fundamentales.

A modo de ejemplo, se menciona el que se ha celebrado en el Centro de Santa Cruz de la Sierra (Bolivia) sobre “derechos de los grupos vulnerables, en especial menores, mujeres y ancianos” los días 7 a 11 de junio, organizado por el Centro de Estudios Jurídicos o el que se celebrará en el Centro de Antigua (Guatemala) sobre “la violencia de género sobre mujeres extranjeras y otros colectivos en riesgo de exclusión social” los días 18 a 22 de octubre, organizado por la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia y el Ministerio Fiscal en colaboración con la Asociación “Victoria Kent” y la Fundación “Antonio Carretero”.

Por otra parte, cabe mencionar el programa EurosociAL de la Unión Europea que, hasta este mes de julio en el que ha finalizado, ha desarrollado actividades a través de la Fundación Internacional y para Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), centradas en la formación de profesionales del sector justicia en el ámbito de la violencia de género.

Por último, sólo destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). En este foro se realiza una importante labor en relación con las políticas de género debido, sobre todo, a la privilegiada naturaleza y composición de esta Organización. 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 consecución de su fin último, cual es, avanzar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas.

Esta Unidad participa activamente en el área de trabajo de los derechos humanos, que es una línea propuesta y liderada por España. En este contexto se trabaja sobre un texto en relación con las víctimas que permita la aprobación de una Recomendación en la próxima Conferencia de Ministros que se celebrará en México en el mes de octubre de 2010.

Dentro del marco de actuación de la Subsecretaría del Departamento, a través de la gestión de los recursos humanos ámbito de su competencia, se reflejan los siguientes datos estadísticos relativos al personal adscrito a la misma:

#### SERVICIOS CENTRALES Y GERENCIAS TERRITORIALES

MUJERES .....	762
HOMBRES .....	442
<b>TOTAL .....</b>	<b>1.204</b>



POR NIVEL			
MUJERES		HOMBRES	
NIVEL	TOTAL	NIVEL	TOTAL
14	49	14	67
15	45	15	8
16	95	16	33
17	64	17	17
18	144	18	63
19	1	19	0
20	16	20	8
22	131	22	65
24	34	24	24
25	1	25	2
26	101	26	77
28	44	28	40
29	16	29	13
30	21	30	25
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>		<b>442</b>

POR GRUPO			
MUJERES		HOMBRES	
GRUPO	TOTAL	GRUPO	TOTAL
EVENTUAL	6	EVENTUAL	7
A1	88	A1	79
A2	111	A2	106
C1	253	C1	114
C2	304	C2	135
E	0	E	1
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>		<b>442</b>

### Formación

#### A-- Grupo de SOLICITANTES ..... 908

De los 850 Funcionarios: 258 Hombres y 592 Mujeres

A1	56
A2	115
C1	311
C2	368

De los 58 Laborales: 21 Hombres y 37 Mujeres

G3	5
G4	7
G5	46

#### B-- Grupo de ASISTENTES ..... 456

De los 447 Funcionarios: 136 Hombres y 311 Mujeres

A1	13
A2	54
C1	178
C2	202

De los 9 Laborales: 3 Hombres y 6 Mujeres

G4	3
G5	6

<u>PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>TOTAL</u>
Permisos en supuestos de adopciones internacionales	1		1
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	1	1	2
Permiso por paternidad: 15 días por nacimiento, adopción o acogida	2		2
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural		3	3
Reducción de jornada por razón de guarda legal		1	1
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los centros educativos o en los que el hijo reciba atención		1	1
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave		1	1

**PROGRAMA 111Q: FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

**CENTRO GESTOR: CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS**

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

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

La selección de personal para los puestos del organismo (1 Director General, 3 puestos de asesores pertenecientes a Carreras o Cuerpos de la Administración de Justicia y 52 puestos de personal funcionario) se produce por dos vías: la libre designación, para el Director General (alto cargo), asesores y 3 puestos de funcionarios (niveles 30 y 29), o bien mediante los sistemas ordinarios de provisión de puestos contemplados en la normativa administrativa (concurso, comisión de servicios o adscripción provisional).

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

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

Desde un punto de vista externo o teleológico, el impacto de la acción formativa del organismo para promover la igualdad de género se manifiesta en los contenidos y temáticas de la formación inicial y continua, y en la mayor o menor presencia de mujeres frente a hombres entre el alumnado de los cursos selectivos (formación inicial), asistentes a actividades de formación continua y de cooperación internacional así como, entre los profesores de los cursos selectivos (formación inicial) y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

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

Todos los funcionarios que ingresan en el CEJ para recibir la formación inicial a través de los correspondientes cursos selectivos, lo hacen después de haber superado unas pruebas selectivas que se rigen también por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Estos principios son la garantía, para las personas que concurren al proceso, de que no va a existir discriminación de ningún tipo por razón de género. En consecuencia, la proporción de hombres y mujeres en los diversos cursos de formación inicial, vendrá determinada por cuál haya sido el número de hombres y mujeres que hayan superado el proceso selectivo en cada convocatoria.

En cuanto a la formación continua, la selección de alumnos para participar en las diversas actividades que integran los diversos programas del plan anual de formación del CEJ se realiza mediante convocatoria pública donde se hacen constar los requisitos necesarios para concurrir y los criterios objetivos a tener en cuenta para la asignación de las plazas solicitadas. El género es pues irrelevante para participar en los cursos y demás actividades de formación continua o de cooperación internacional.

Lo mismo sucede con la selección de los profesores de los cursos selectivos (formación inicial) y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional, donde se atiende exclusivamente a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y donde también rige el principio de publicidad.

El programa 111Q "Formación del personal de la Administración de Justicia", mantiene como uno de sus objetivos prioritarios el de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación.

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

Proporción entre sexos en los puestos del organismo: este objetivo, por las razones apuntadas, no puede traducirse principalmente en una acción positiva para promover una mayor presencia de mujeres frente a hombres en los puestos del centro de formación o entre los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

Por lo que se refiere a los puestos del organismo, esto es así porque la selección del personal responde fundamentalmente a criterios de mérito y capacidad. Sin embargo, sí debe ser un objetivo del centro la cuantificación y el análisis de la proporción entre sexos en

los puestos del centro, con especial atención a los puestos directivos, predirectivos y de asesores.

Relación de puestos de trabajo de personal funcionario del CEJ (desagregados por sexo) – datos de julio de 2010.

Unidad	Nº total de puestos	Nº de puestos ocupados	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Dirección	6	5	1	20%	4	80%
Jefatura de Estudios	21	17	2	12%	15	88%
Secretaría General	24	24	6	25%	18	75%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>20%</b>	<b>37</b>	<b>80%</b>

Como se observa, existe una amplia presencia de personal femenino en el organismo (80%), muy superior a la de personal masculino (20%)

Relación de puestos de personal directivo, predirectivo y de asesores del CEJ (desagregados por sexo) – datos de julio de 2010

Unidad	Nº total de puestos	Nº de puestos ocupados	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Personal directivo (N 30)	3	3	1	33%	2	67%
Personal predirectivo (N 29 y N28)	4	4	0	0%	4	100%
Asesores	3	3	2	67%	1	33%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>

Se observa que, en los escalones determinantes para la planificación y programación de objetivos y para la toma de decisiones, aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria, sin embargo el porcentaje de mujeres (70%) es inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (80%).

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

Relación de alumnos de formación inicial y asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional o internacional), desagregada por sexos - datos de 2009

Tipo de Formación		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Formación Inicial (FI)		2.062	1.431	69%	631	31%
	1. FI sin Policía Judicial	645	232	36%	453	64%
	2. Sólo Policía Judicial	1.377	1.199	87%	178	13%
Formación Continua (FC)		4.590	1.830	40%	2.760	60%
	1. FC de Ámbito nacional	4.366	1.732	40%	2.634	60%
	2. FC de Ámbito Internacional	224	98	44%	126	56%
<b>Total formación inicial (FI) + formación continua (FC)</b>		<b>6.652</b>	<b>3.261</b>	<b>49%</b>	<b>3.391</b>	<b>51%</b>

A partir de estos datos se observa que los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (51%, frente a un 49% de hombres).

Con respecto a la formación inicial, considerados los datos globales, el porcentaje de mujeres es sólo del 31%. Sin embargo, si se excluyen los datos derivados de los cursos de formación como Policía Judicial, que recibe personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), se concluye que, en las pruebas selectivas para acceder a las diversas Carreras y Cuerpos de la Administración de Justicia cuya formación inicial es competencia del organismo, la proporción de mujeres resulta la más elevada de todas (64% de mujeres frente a un 36% de hombres). En cambio, en los cursos de Policía Judicial el porcentaje de mujeres es sólo el 13%, reflejando el peso, aunque creciente todavía minoritario, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

En las actividades de formación continua también es superior la proporción de mujeres en relación a hombres (58% frente a 42% de hombres), si bien en las actividades de ámbito internacional la participación de mujeres es inferior a la de hombres (46% frente a 54%).

Relación de profesores de cursos de formación inicial y de directores, ponentes y colaboradores de actividades de formación continua y de cooperación internacional competencia del CEJ, desagregados por sexo - datos de 2009.

Tipo de Formación		Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Formación Inicial (FI)		1.305	710	54%	595	46%
Formación Continua (FC)		1.753	1.191	68%	562	32%
	1. FC de Ámbito nacional	1.638	1.106	68%	532	32%
	2. FC de Ámbito Internacional	115	85	74%	30	26%
<b>Total formación inicial (FI) + formación continua (FC)</b>		<b>3.058</b>	<b>1.901</b>	<b>62%</b>	<b>1.157</b>	<b>38%</b>

De estos datos se desprende que el colectivo que imparte la formación competencia del organismo es mayoritariamente masculino (62%), lo que contrasta con el dato anterior relativo al porcentaje de mujeres entre los receptores de la formación inicial (31% de mujeres, excluidos los cursos de Policía Judicial).

Sin embargo, el porcentaje de mujeres profesoras de cursos de formación inicial (el 46%) es superior al de directoras, ponentes o colaboradoras de actividades de formación continua o de cooperación internacional (sólo el 32%).

Cabe concluir de todos estos datos que, a pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos de formación inicial), en cambio, el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (62%), con menor incidencia en el caso de los cursos de formación inicial (54%).

Si se comparan estos datos con los de 2008, se pueden adelantar las siguientes conclusiones:

- Ha continuado la tendencia a la mayor participación de las mujeres en los cursos selectivos de Formación Inicial (46% en 2009, frente al 45% de 2008).
- Sin embargo, el número de mujeres que han participado en 2009 como directoras, ponentes o colaboradoras de actividades de formación continua ha caído de manera muy significativa desde el 33% de 2008 al 26% de 2009.
- También ha disminuido ligeramente la participación femenina en la dirección o docencia de actividades de Formación Continua de carácter internacional (26% en 2009, frente al 27% en 2008). Se concluye que es en este ámbito formativo donde, a pesar de que ya en 2009 los asistentes son mayoritariamente mujeres, la participación como directores o ponentes es mayoritariamente masculina.

Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes: todas las estadísticas elaboradas por el CEJ, cualquiera que sea el destino de las mismas (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.

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

Así, el apartado 5.2. del Plan por la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo (publicado por Orden APU/526/2005, de 7 de marzo – BOE del 8 de marzo), prevé que 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.

Con posterioridad, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha añadido, a través de su Disposición Adicional Tercera, apartado 16, un segundo párrafo, al apartado 2º del artículo 434 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Este nuevo párrafo prevé expresamente estas obligaciones para el organismo.

Según el actual art. 434, apartado 2º, párrafo 2º, de la LOPJ, “*el Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de la igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género*”.

En cumplimiento de este mandato, 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.

Las actividades formativas realizadas en esta materia han sido las siguientes:

TÍTULO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA	ASISTENTES
Medios de comunicación y violencia de género. Especial referencia a la protección de las víctimas.	Fiscales
La igualdad efectiva de mujeres y hombres tras la ley orgánica 3/2007. Su proyección laboral.	Secretarios Judiciales
La igualdad de oportunidades y la Administración Pública.	Secretarios Judiciales y Fiscales
Jurisdicción social ante los nuevos retos legislativos en especial la Ley de Igualdad, Ley de Dependencia y Estatuto Autónomo.	Secretarios Judiciales
Víctima y agresor. Violencia de género.	Fiscales
Violencia de género: protocolo de valoración integral forense de la violencia de género y doméstica	Secretarios Judiciales y Médicos Forenses
Problemática generada en la coordinación de los procedimientos civiles y penales: competencia de los Juzgados de Violencia de género	Fiscales
La ejecución de las sentencias de condena en el ámbito de los delitos de violencia de género y doméstica	Secretarios Judiciales
III Congreso del Observatorio contra la violencia doméstica y de género.	Fiscales, Secretarios Judiciales, Abogados del Estado y Médicos Forenses
Perspectivas de la Ley de Igualdad y Violencia de género.	Secretarios Judiciales
Jornadas de especialistas en violencia de género.	Fiscales

Con el fin de promover la igualdad de género, el Centro de Estudios Jurídicos a través de este programa seguirá en la línea de la consecución de la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia:

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

- ▶ Promoción de la tasa de mujeres en los colectivos que reciben o imparten la formación: En la elaboración del Plan de Formación anual se adoptan diversas medidas para promover una mayor participación de mujeres en estas actividades, especialmente en las de carácter internacional, con el fin de elevar la tasa de participación femenina entre el profesorado de formación inicial del 45% actual al 50% en dos años, elevar la tasa de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación) del 46% actual al 50% en dos años y elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 32% actual al 50% en dos años.
- ▶ Incremento del 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.

**PROGRAMA 112A: TRIBUNALES DE JUSTICIA Y MINISTERIO FISCAL**

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA GENERAL DE MODERNIZACIÓN Y DE RELACIONES CON LA ADMON. JUSTICIA

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

La violencia de género, sustentada en unos principios y valores que tratan de perpetuar la posición de inferioridad de las mujeres, es la máxima manifestación de desigualdad entre hombres y mujeres.

La magnitud de este fenómeno violento cuestiona día a día los derechos fundamentales de ciudadanía de muchas mujeres –derecho a la vida, a su integridad física y psíquica, a su dignidad y libertad-, que constituyen los valores inviolables de la persona sobre los que se fundamenta nuestro orden democrático.

Una muestra de esta posición de inferioridad que ocupa la mujer en la sociedad es su condición de víctima de la violencia de género.

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.

Desde el año 2004, en el que las Cortes Generales aprobaron por unanimidad la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se procedió a incorporar como política prioritaria de actuación la defensa de tales derechos.

En el tiempo transcurrido 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 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Consejo General de la Abogacía Española, que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que se vayan a incorporar al turno de 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 sólo en el proceso principal, sino también en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

A través de este mismo programa se están llevando a cabo actuaciones en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. En su artículo 14 introduce el principio de composición equilibrada en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad encuadrados en el ámbito de actuación de los poderes públicos.

En aplicación del citado artículo, se está tramitando una modificación del Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre Constitución y Funcionamiento del Consejo Fiscal, que contribuirá de forma directa a 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.

Esta paridad implica que el número de candidaturas de cada sexo, tanto titulares como suplentes, no pueda ser inferior en cada candidatura al 40% del total de los incluidos en la misma.

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.

Los objetivos y las acciones positivas que se proponen a través del presupuesto en esta materia, podrían 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 para garantizar que, en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un Médico/Médica

Forense y adoptando los protocolos comunes que ordenen las actuaciones del Médico Forense de guardia que atiende, en primera instancia, a la víctima de violencia de género.

Las dotaciones presupuestarias destinadas a financiar estas acciones son las siguientes:

1. Juzgados de Violencia sobre la mujer: para la tutela judicial efectiva se dotan 76 juzgados exclusivos y 355 juzgados compatibles, lo que supone una asignación de crédito, en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia, de 36 millones de euros.
  2. Unidades Forenses de Valoración Integral: en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia se dotaron 26 Unidades con una asignación presupuestaria de 2,5 millones €.
  3. Oficina de Asistencia a las Víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual: se dotan 25 Oficinas en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia, con una asignación presupuestaria de 1,2 millones €. Como apoyo a esta actividad existe un Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos por un importe de 0,56 millones €, con la finalidad de ofrecer apoyo psicológico a las víctimas de cualquier tipo de delito violento y contra la libertad sexual.
- Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo que se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio 24 horas, especializado desde la perspectiva de género.

Para las acciones previstas en este apartado se consignan créditos por importe de 1,7 millones €. Se prevé prestar asistencia y asesoramiento jurídico especializado a alrededor de 8.000 mujeres afectadas.

- 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.
- Integración de todos los Registros Administrativos Centrales.- Proyecto SIRAJ:

Con la creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes, la Administración de Justicia dispone de cinco Registros Centrales automatizados como apoyo administrativo para la actuación de los órganos judiciales. Una vez finalizada la implantación de estos registros, se va a iniciar un nuevo proyecto que permitirá disponer de un único sistema integrado de información, que a su vez estará interconectado con los distintos sistemas de gestión procesal. Este proceso de unificación facilitará la labor de los juzgados y tribunales y aumentará la protección de las víctimas. Este proyecto se dota con un crédito de 4,5 millones de euros.

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, siendo, en suma, 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.

#### Acceso al Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales:

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.5 de la Orden JUS/3636/2009 de 28 de diciembre, por el que se convoca el proceso selectivo para el ingreso, por el sistema general de acceso libre y por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Secretarios Judiciales, en la composición de los Tribunales se atenderá al criterio de paridad entre hombres y mujeres.

Asimismo, el artículo 5.6 de la citada Orden JUS/3636/2009 prevé que, a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, los Tribunales velarán por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

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

La creación y desarrollo del Registro Central para la protección de las víctimas de violencia doméstica/género trata de aumentar la efectividad de las medidas cautelares que se integran en la orden de protección, al existir un único registro central en el que conste la referencia de todas aquellas penas y medidas de seguridad acordadas en sentencia, así como las medidas cautelares y órdenes de protección acordadas en procedimientos penales en tramitación frente a un mismo inculpado por este tipo de infracciones, ya hayan sido dictadas para la protección física de la víctima contra agresiones o para regular la situación jurídica familiar o paterno-familiar que relaciona a la víctima con el presunto agresor.

En este sentido, la existencia de este Registro proporciona una inestimable ayuda a todas aquellas unidades encargadas del seguimiento y control de la violencia de género y, por tanto, una protección a las víctimas de los delitos/faltas cometidos en este ámbito

Pero, dada la evolución y modernización del Sistema de Registros, el de Violencia Doméstica ya no se puede analizar como un ente aislado, sino como una unidad más dentro de dicho sistema de Registros.

De hecho, la aprobación del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (SIRAJ), crea, de un lado, un nuevo Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no firmes y, de otro, establece un sistema integrado de gestión para éste nuevo registro y otros cuatro ya en funcionamiento: Registro Central de Penados, Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica, Registro Central de Rebeldes Civiles y Registro de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores.

La creación del Registro de Medidas Cautelares supone la primera fase del proceso de interconexión, ya que entró en funcionamiento conectado con el de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

El SIRAJ y, por tanto, el Registro de Violencia Doméstica ofrece información sobre la existencia de órdenes en vigor de busca y captura o de detención y puesta a disposición y sobre la peligrosidad del sujeto. Su puesta en funcionamiento contribuye a prevenir la

especial reincidencia de los agresores. Una de sus principales novedades es que refleja la condición de menor de edad de las víctimas, así como un sistema de alertas o alarmas para comunicar automáticamente (sin que el usuario tenga que intervenir en su generación) a todos los órganos judiciales aquellas circunstancias sobre la situación de las personas implicadas o sus procedimientos que se produzcan en cualquier otro órgano y que les pueda afectar. Esta situación debe completarse y mejorarse a lo largo de 2010 y 2011, incluyendo modificaciones y mejoras que, alertando a los juzgados de situaciones que se dan en otros juzgados, eviten situaciones injustas y peligrosas para las víctimas de violencia de género. Es de especial relevancia que un juzgado que ha iniciado un asunto contra un presunto agresor sepa que dicho interviniente tiene asuntos y medidas activas en otro juzgado. Asimismo, la Policía Judicial va a contar con una información completa y veraz.

También a lo largo de 2010 y 2011 se deben concluir dos aspectos vitales para entender el SIRAJ tal y como fue concebido:

**1** Integración de todos los Registros del Sistema, lo que reportará por un lado la NAVEGABILIDAD entre los Registros, es decir, la mayor agilidad en el tratamiento de los asuntos y procedimientos registrados, provista a través de la visibilidad de los datos intercambiados entre todos los registros, y por otro lado, la SEGURIDAD de que los órganos judiciales pueden ver aspectos importantes de asuntos incoados en otros juzgados y que les afectan directamente, a través de un sistema de alertas. Ello permitirá, por ejemplo, poder consultar on line todos los antecedentes de una persona registrados en los diversos Registros.

**2** Integración del SIRAJ con los Sistemas de Gestión Procesal: lo que 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 lado, 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 2010 y especialmente en 2011, 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 a las personas indicadas tomar las decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la Violencia de género.

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

En concreto, el artículo 544.9 del Código Penal, en relación con la Orden de Protección para las víctimas de violencia doméstica, establece que: "La Orden de Protección implicará el deber de informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del imputado así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas. En particular, la

víctima será informada en todo momento de la situación penitenciaria del presunto agresor. A estos efectos, se dará cuenta de la Orden de Protección a la Administración Penitenciaria.

**PROGRAMA 113M: REGISTROS VINCULADOS CON LA FE PÚBLICA**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL. DE LOS REGISTROS Y DEL NOTARIADO**

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 los ciudadanos y respecto a la ordenación de los colectivos a los que de forma prioritaria se dirige su actuación.

No obstante, en el ejercicio de sus funciones, en esta Dirección General no se detectan desigualdades significativas en materia de género y hasta la fecha no se ha considerado necesario incluir la variable de sexo en las políticas de calidad que se gestionan en el Departamento.

En el marco de la justicia preventiva de nuestro país, este Centro Directivo ha iniciado una profunda renovación que abarca, entre otros aspectos, la modernización de los servicios públicos con el fin de situar a la ciudadanía (sin distinción de sexo) en el centro del sistema, pero las competencias desarrolladas pueden agruparse en dos áreas diferenciadas. Por una parte, el área de nacionalidad y estado civil, cuyas funciones se refieren a la obtención y recuperación de la nacionalidad española y al reconocimiento de situaciones que afectan al estado civil de las personas físicas y a su reflejo en el Registro Civil fundamentalmente. Por otra, el área del Notariado y los Registros que, a su vez, desempeña tareas relativas a la organización, dirección, inspección y vigilancia de la fe pública notarial y las de naturaleza registral en las materias de propiedad, mercantiles y de bienes muebles.

La Dirección General de los Registros y del Notariado es consciente de la creciente demanda sobre cuestiones relativas al estado civil y a la obtención de la nacionalidad española y por ello quiere ofrecer a los ciudadanos sus servicios con el compromiso de responder de manera eficaz a sus necesidades.

En este sentido, se destaca que, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 a) del Real Decreto 1125/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia y se modifica el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, corresponde, entre otras competencias, a la Dirección General de los Registros y del Notariado "la elaboración de los proyectos legislativos sobre las materias de nacionalidad, estado civil y ordenación y funcionamiento del Registro Civil en coordinación con la Secretaría General Técnica, y el conocimiento e informe de cuantos proyectos normativos puedan afectar a dichas materias".

Es precisamente en la elaboración de dichos proyectos donde este Centro Directivo ha tratado de aplicar el principio de igualdad y de no discriminación.

Asimismo, contempla la importancia que tiene para el tráfico jurídico el riguroso cumplimiento de las funciones desarrolladas por los Notarios y los Registradores de la Propiedad y Mercantiles y, por ello, presta a ambos colectivos y a los Colegios en los que se agrupan el apoyo que precisan, al tiempo que controla su actuación para que ésta se

desarrolle conforme a los principios éticos de transparencia, agilidad y atención al servicio público.

Precisamente por la especialidad de las materias que desde el Departamento se gestionan, entiende que dichas cuestiones afectan a todos los solicitantes o usuarios por igual, sin distinción de sexo y, en este sentido, no se vienen cuantificando a los beneficiarios según el género, por cuanto que se considera que la disgregación de dicha variable no afectaría en absoluto a los indicadores, ni a los compromisos de calidad de los servicios que se prestan y que se han establecido como objetivos relevantes y específicos de este Centro Directivo.

Es importante señalar, por otra parte, que el aumento que la población española ha experimentado en los últimos años como consecuencia de la llegada a España de trabajadores extranjeros, así como las demandas de diversos grupos sociales en relación con cuestiones particulares de su estado civil, han tenido su reflejo en la actividad de la Dirección General, que ha ido perfeccionando y consolidando su actuación, con la finalidad de que las personas físicas y las familias, que en muchos casos provienen de países con sistemas muy diferentes al español, se beneficien de la seguridad que proporciona nuestro ordenamiento jurídico. En este sentido, lo determinante en este caso no consiste en cuantificar el número de hombres y de mujeres que se ven afectados por las medidas llevadas a cabo en el Departamento, sino procurar que todos ellos sean atendidos con celeridad y profesionalidad, agilizando y simplificando los trámites administrativos, lo que sin duda repercutirá en su bienestar personal y en su integración en nuestra sociedad civil.

Por lo que respecta a los servicios prestados al ciudadano en el área de nacionalidad y estado civil, se destaca que no existe ningún dato digno de mención en la materia que nos ocupa, toda vez que lo relevante, como ya se dijo, es que los ciudadanos vean resueltos sus expedientes y recursos en el plazo más breve posible.

Sin embargo, en este ámbito de actuación es donde pueden identificarse dos proyectos normativos que tratan de paliar las situaciones de discriminación existentes al objeto de aplicar el principio de igualdad.

El Proyecto de ley del Registro Civil, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del pasado 23 de julio, una vez analizados los antecedentes normativos, se orienta hacia la igualdad de género en materia de Derecho del Registro Civil.

La persona es el eje central de todas las actuaciones del moderno Registro Civil y, en concreto, el conjunto de circunstancias concurrentes en la misma que configuran los distintos estados civiles.

El nuevo modelo destierra vestigios discriminatorios de épocas pasadas, no muy lejanas, que configuraban el concepto de estado civil y discriminaban a la persona en función de su estado social, la religión, la filiación, el sexo o el matrimonio.

En definitiva, respondiendo a la necesidad de superar el desfase de la legislación de 1957 que hunde sus raíces en el Siglo XIX., el marco jurídico del moderno Derecho Registral Civil se adapta a los principios y valores proclamados en la Constitución y reposa, más allá de la elegancia iuris o de decisiones coyunturales, en el valor esencial de la persona y su dignidad, así como en la igualdad de hombres y mujeres.

### **Planteamiento General.**

El reconocimiento de que todos, mujeres y hombres, son personas, es una exigencia ineludible consecuencia de la dignidad del ser humano, que el Derecho debe consagrar.

En dicho sentido, la Declaración Universal de los derechos humanos (ONU, 1948), dispone en su artículo 1 que “Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en su artículo 6: “Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica”.

El artículo 10 de la Constitución, considerado como el germen o núcleo de los derechos de la persona (SSTC 53/1985, 120/1990, 192/2003, 244/2007), consagra el valor esencial de la persona y su dignidad como fundamento del orden político y la paz social.

La dignidad del hombre y de la mujer, como valor jurídico-ético central que se reconoce a toda persona, implica la pertenencia innata al ser humano de unos bienes y derechos de la personalidad (libertad, honor, integridad), derivados del hecho de “ser persona”.

La Constitución española de 1978, al diseñar un tratamiento avanzado de los derechos fundamentales, ha permitido salvar o completar numerosas carencias de la construcción jurídico-civil en la materia. La posición preferente de los derechos fundamentales dentro del ordenamiento jurídico resulta incuestionable, tanto desde el punto de vista formal como desde el punto de vista material, lo que les convierte en el parámetro material básico que debe ser utilizado para la interpretación de todo el ordenamiento jurídico. Las leyes civiles posteriores a la Constitución son reflejo y exponente de la influencia de los principios y valores proclamados en el texto Constitucional.

Las últimas reformas en Derecho de la persona y en el Derecho de Familia permiten afirmar que estamos asistiendo a una auténtica redefinición en dichas materias, que, en algunos aspectos esenciales, se asientan sobre bases que implican una quiebra con el sistema anterior.

Dentro de dichas reformas destaca el reconocimiento progresivo en nuestro ordenamiento del principio de igualdad hombre y mujer consagrado en el texto constitucional.

### **1.1 El reconocimiento del principio del interés superior del menor en el proyecto de ley del registro civil. Principio de igualdad de hijos matrimoniales y no matrimoniales.**

El nuevo proyecto de ley del Registro Civil en varios de sus preceptos (v. gr. anotación del acogimiento y de la guarda de hecho, declaración en formulario oficial, audiencia de los mayores de 12 años en los procedimientos relativos al cambio de su nombre y apellidos, inscripción de la tutela automática de menores desamparados...) se enmarca dentro del respeto al principio prevalente del interés superior del niño, considerado como directriz básica de la legislación de menores (artículos 39. 4 de la Constitución, artículos 3.1, 9.1, 9.3, 18.1, 21.1, 24 de la Convención de los derechos del niño de 1989, artículos 92.2, 154, 156.5, 159, 161, 170.2, 172.4, 176.1, 216, 224 del Código Civil).

En dicha línea de atención al interés del menor, se regula la obligada intervención del menor que hubiera alcanzado la edad de doce años en los procedimientos que impliquen cambio de nombre o alteración de apellidos que tuviera atribuidos desde su nacimiento.

En relación con el principio de igualdad de género, el artículo 4 nº 9 se refiere a la inscripción de las relaciones paterno-filiales y sus modificaciones, suprimiendo, en la relación de hechos inscribibles, la expresión patria potestad, cuya etimología hace alusión al poder del padre. Si bien dicha expresión “patria potestad” se mantiene en el Proyecto, por ser habitual su utilización en el ámbito jurídico.

La nueva redacción resulta conforme a la nueva concepción de la institución de la patria potestad como función que ejercen los padres y las madres en beneficio de los hijos menores de edad.

## **1.2 La defensa y protección de personas desfavorecidas en el Proyecto de Ley del Registro Civil.**

La inscripción de hechos y actos no previstos en la legislación anterior (v.gr. tutela automática de menores e incapaces, apoderamientos preventivos, autotutela, patrimonio protegido de personas con discapacidad) se enmarca en una línea de protección de la persona al constituir ésta el eje del Registro civil.

Con dicho tratamiento se cumple el mandato recogido en los arts. 49 y 50 de la Constitución

Artículo 49 de la Constitución:

*Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.*

Artículo 50 de la Constitución:

*Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.*

## **1.3 Efectos jurídicos del cambio de sexo. El acceso al registro civil de la rectificación del sexo.**

En el Derecho español, el problema jurídico que plantea el sexo en el Registro Civil se refiere básicamente a la rectificación del dato del sexo en los supuestos de transexualidad, cambio de sexo derivado de intervención quirúrgica y tratamiento hormonal complementario.

En relación con la rectificación del sexo en el Registro, se observa una progresiva evolución hasta llegar a la actual situación que permite la rectificación del sexo y su constancia en el Registro Civil mediante expediente, sin necesidad de sentencia judicial. Dicha rectificación es posible incluso aunque el tratamiento médico no haya incluido cirugía de reasignación sexual, conforme a lo previsto en la Ley 3/2007, de 15 de marzo. En el Proyecto de Ley del Registro Civil se menciona expresamente dicho supuesto entre los casos en que es posible la rectificación del Registro sin necesidad de sentencia judicial. En definitiva, una vez más el Proyecto pretende fortalecer la protección de la persona y el libre desarrollo de su personalidad, consagrado en el artículo 10 de la Norma Fundamental.

## **1.4 Supresión de la histórica prevalencia del apellido paterno.**

El Proyecto de Ley del Registro Civil regula pormenorizadamente la atribución y el cambio de nombre y apellidos.

El nombre es un derecho de la personalidad y asimismo es una cuestión de orden público.

El nuevo texto propone un tratamiento igualitario en el régimen jurídico del orden de transmisión de apellidos, suprimiendo la histórica, situándose a la vanguardia del Derecho



Europeo (si bien, algunos ordenamientos como Alemania y Portugal han adoptado fórmulas dirigidas a la igualdad de género en sede de apellidos).

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 la adaptación de los procedimientos y de la estructura de servicios prestada desde la Administración a los postulados de mejora de la regulación técnica, simplificación de trámites y reducción de costes para el ciudadano, atendiendo a la progresiva incorporación del Derecho Europeo del ordenamiento jurídico interno español.

La Dirección General de los Registros y del Notariado se ha implicado en el camino recorrido desde el Tratado de Roma, por lo que respecta a la promoción de los derechos de los ciudadanos (derechos humanos, libertades y derechos sociales y políticos, política de protección del consumidor), a las mejoras del orden jurídico económico y al reconocimiento en nuestro ordenamiento del principio de igualdad de género.

En definitiva, las precitadas reformas mejoran el Derecho Codificado, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en el texto constitucional, siguiendo el camino ya iniciado en anteriores modificaciones del Derecho de la Persona y de la Familia.

Con todo, lo aconsejable para culminar el proceso sería una reforma integral de determinados aspectos del Derecho de la Persona y Familia, amén de otras reformas del régimen jurídico de los Registros vinculados a la fe pública, en armonía con la tendencia legislativa del Derecho Comparado y los valores y principios proclamados en la Constitución de 1978.

#### **Participación de expertos de la Dirección General en el borrador de las siguientes propuestas legislativas:**

1. Anteproyecto de Ley en materia de Arbitraje y Anteproyecto sobre mediación.
2. Anteproyecto de Ley de reforma del Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de incapacidades y cargos tutelares, con el fin de su adaptación a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Por lo que se refiere al área del Notariado y de los Registros, tampoco es posible identificar previsiones relevantes en la materia de referencia.

No obstante, en el servicio relativo a la convocatoria e información sobre oposiciones para el ingreso en los Cuerpos del Notariado y de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles, sí puede indicarse algún dato estadístico con la variable de género.

En efecto, sólo se disponen de datos disgregados por sexo en este servicio, de manera que, respecto a los Notarios, se señala que en la actualidad 2.195 son hombres y 751 mujeres. Si tenemos en cuenta no obstante que, en la oposición convocada el 12 de julio de 2007, aprobaron y tomaron posesión 69 hombres y 82 mujeres, se constata que las mujeres van poco a poco equiparándose a los hombres en su condición de fedatarios públicos, pero esto es un dato puramente sociológico que afecta a todas las Administraciones por igual y no se considera determinante a efectos de impacto de género.

Por lo que se refiere a los Registradores, se destaca que a fecha de 14 de julio de 2010 el número de los mismos que se encuentran en activo es de 604 hombres y 363 mujeres, estando en excedencia 17 hombres y 5 mujeres.

Se destaca, por otra parte, que el número de los aspirantes al Cuerpo de Registradores próximos a tomar posesión y que, en consecuencia, aprobaron la oposición convocada en el año 2008 asciende a 21 hombres y 26 mujeres, dato que, si se compara con el de la oposición anterior convocada en el año 2006 (donde aprobaron 27 hombres y 21 mujeres), en modo alguno es determinante de la existencia en la actualidad de diferencias sustanciales de género, por cuanto se tiende a la equiparación de ambos sexos en lo que al ingreso en el Cuerpo se refiere.

<p><b>PROGRAMA 135M: PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL</b>  <b>CENTRO GESTOR: AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DE DATOS</b></p>
--

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

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

1.- 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 (objetivo 1)
- 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 (objetivo 2)

2.- Difundir el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal

Objetivos concretos:

- Proporcionar a los ciudadanos información sobre los derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley General de Telecomunicaciones y la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico (objetivo 3)
- 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 (objetivo 4)
- 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 (objetivo 5).
- Participar y cooperar en foros internacionales sobre protección de datos (objetivo 6)

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

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 (objetivo 7).

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

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

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

Desde este punto de vista, se 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como a los principios inspiradores del Eje 1 y 3 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

- Ad extra, por la repercusión que el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas la AEPD puede tener en el ámbito de la igualdad de género. El derecho fundamental a la protección de los datos personales (reconocido en el artículo 18 de la Constitución) puede estar directamente conectado con la garantía y preservación de otros derechos ligados al derecho a la igualdad, especialmente en lo que a su vertiente de lucha contra la violencia de género se refiere, toda vez que el acceso a los datos personales de las víctimas de esta violencia puede estar directamente vinculado con la comisión de estos actos de violencia contra las mujeres.

Puede considerarse que la actividad de la AEPD contribuye a cumplir con el Eje 10 definido en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, en especial con su objetivo 2, por lo que la promoción y garantía al derecho a la protección de datos de carácter personal puede tener en términos de prevenir la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla.

Por otro lado, la AEPD participa activamente en diversos foros internacionales orientados a coordinar a nivel supranacional las políticas en materia de protección de datos, constituyendo una oportunidad de integrar el principio de igualdad en las relaciones exteriores de España en este ámbito, tal y como establece el Objetivo 1 del Eje 11 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

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

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en el desarrollo de las funciones que legalmente tiene atribuidas, no 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, es indudable que afecta tanto al funcionamiento ordinario de la AEPD (ad intra) como al desempeño de sus funciones (ad extra).

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

Durante el presente año 2010 y hasta el 30 de junio, 1 persona ha solicitado la excedencia para cuidado de hijos (mujer), 2 mujeres han solicitado el permiso de maternidad, 1 hombre el de paternidad, 2 personas el de lactancia (mujeres) y 1 madre ha hecho uso de su facultad de ceder parte de su período de descanso post-parto al padre del niño. Todas las peticiones solicitadas y debidamente acreditadas han sido satisfechas.

Además, se ha previsto, dentro del Plan de Formación para este año 2010, la convocatoria de un curso específico enteramente dedicado a estudiar los diversos aspectos de la igualdad de género. Es previsible que siga incluyéndose en la oferta de formación para próximos ejercicios.

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

Todo ello se hace en relación a una plantilla que, a 1 de junio de 2010, contaba con un total de 151 personas, 85 mujeres y 66 hombres.

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

### **Previsión de resultados**

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

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

En este sentido, la AEPD viene experimentando un incremento constante y sostenido de sus actividades. Así, y con los datos del ejercicio 2009, se aprecia cómo, en el ámbito de cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, las actuaciones de inspección iniciados se incrementaron respecto al ejercicio anterior en un 1,89%, los procedimientos sancionadores en un 3,54% y los procedimientos de infracción frente a Administraciones Públicas en un 0,13%.

Además, en el ámbito de la provisión de información al ciudadano, se produjo un incremento global del 0.31% (a través de los tres canales: telefónico, presencial y escrito) y que el tráfico de acceso a la Web de la AEPD aumentó en un 9,65%.

Estos datos son fruto del mayor y mejor conocimiento que la ciudadanía va teniendo de sus derechos en el ámbito de la protección de datos y revela un interés creciente en hacer ejercicio de los mismos, de modo que ha de preverse que esta tendencia que se está consolidando año tras año seguirá así en futuros ejercicios, y con esa filosofía han sido concebidas las fichas para los presupuestos del 2011.

Desde la perspectiva interna, el debido cumplimiento de los mandatos jurídicos que garantizan la igualdad de derechos de los empleados de la AEPD en la esfera laboral se va a seguir produciendo, asegurándose las medidas de flexibilización del horario por razones de conciliación.

Desde la perspectiva externa, un mejor conocimiento de los derechos vinculados a la protección de los datos de carácter personal ha de entenderse como un activo importante a la hora de contribuir a la consecución de la igualdad efectiva y la lucha contra la violencia de género, especialmente en el entorno de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones.

En definitiva, ha de entenderse que, desde la óptica del impacto de género, la contribución de la AEPD como único centro gestor encargado de ejecutar el Programa 135M “Protección de datos personales” ha de valorarse como POSITIVA, en la medida en que contribuye a la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 921S: ASESORAMIENTO Y DEFENSA INTERESES DEL ESTADO**  
**CENTRO GESTOR: ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO-DIRECCIÓN SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO**

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, y que respete en todo momento los derechos de los ciudadanos, entre los cuales se encuentra el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 del texto constitucional.

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

tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia.”

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.

Por lo que a la situación actual de la Abogacía del Estado desde la perspectiva de género, nos referiremos a ella muy brevemente desde tres ámbitos diferentes: el de su composición, el de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado y el de situaciones administrativas.

### **A) Composición**

Abogados del Estado en escalafón: 657

- Hombres: 515
- Mujeres: 142

Abogados del Estado en servicio activo: 347

- Hombres: 239
- Mujeres: 108

Personal de apoyo: 415

- Hombres: 91
- Mujeres: 324

### **B) Oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado**

Convocatoria 2009: 23 plazas

- Hombres: 9
- Mujeres: 14

Convocatoria 2007/2008: 15 plazas

- Hombres: 6
- Mujeres: 9

Convocatoria 2006: 19 plazas

- Hombres: 12
- Mujeres: 7

Convocatoria 2004/2005: 20 plazas

- Hombres: 14
- Mujeres: 6

**C) Situaciones administrativas**

<b><u>PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA</u></b>	<b><u>HOMBRES</u></b>	<b><u>MUJERES</u></b>	<b><u>TOTAL</u></b>
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	14	14
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	0	0
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 18 meses	0	10	10
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	9	0	9
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	2	1	3
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro de segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	0	0	0
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 de años: 3 días	0	0	0

<b><u>EXCEDENCIA</u></b>	<b><u>HOMBRES</u></b>	<b><u>MUJERES</u></b>	<b><u>TOTAL</u></b>
Excedencia por cuidado de hijos	0	4	4





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

121M: ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES DE DEFENSA  
121N: FORMACION DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS  
464A: INVESTIGACION Y ESTUDIOS DE LAS FUERZAS ARMADAS



**PROGRAMA 121M: ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DEFENSA**  
**CENTRO GESTOR: ÓRGANOS SUPERIORES Y CENTROS DIRECTIVOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del programa es llevar a cabo las funciones y actividades encomendadas a los órganos superiores y centros directivos del Ministerio de Defensa.

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.

Entre los objetivos del Programa, podemos destacar los siguientes:

- a) Desarrollo del Plan Director de Cultura de Defensa.
- b) Organizar y llevar a cabo actividades institucionales de Defensa.
- c) Planificar, desarrollar y dirigir la alta política del Departamento en relación con las competencias asignadas al mismo por el Gobierno.
- d) Gestionar los recursos de personal militar y civil del Ministerio.
- e) Resolver las reclamaciones y recursos administrativos recibidos.
- f) Medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las FAS.

**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 / Mandato	Objetivos específicos en materia de igualdad
Ley Orgánica 39/2007	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio de igualdad y aplicación en las Fuerzas Armadas de las normas al personal militar 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.
Plan Estratégico para la Igualdad	Eje 1	Objetivo 8. Promoción Observatorio de la Mujer FAS.
Plan de acción Gobierno de España Resolución 1325	Objetivo 1.1	Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación en el ámbito nacional.

	Objetivo 1.4	Potenciar la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación en el marco de organizaciones internacionales.
Ley 39/2007, de la Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público.
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
	Título III	Derechos, deberes y código de conducta de los empleados públicos.
Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.
Real Decreto 35/2010, Reglamento de ingreso Fuerzas Armadas.	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

### **Textos normativos con importante impacto positivo de género aprobados en 2010:**

#### Reales Decretos:

- Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.
- Real Decreto 166/2010, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de catalogación de material de la defensa.
- Real Decreto 194/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueban las Normas sobre seguridad en las Fuerzas Armadas.
- Real Decreto 248/2010, de 5 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de explosivos, aprobado por el Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero, para adaptarlo a lo dispuesto en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
- Real Decreto 409/2010, de 31 de marzo, 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 2010.
- Real Decreto 684/2010, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Honores Militares.
- Real Decreto 711/2010, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de especialidades fundamentales de las Fuerzas Armadas.

#### Órdenes Ministeriales:

- Orden DEF/307/2010, de 10 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas de formación y de ayudas para la

formación de personal investigador por el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial "Esteban Terradas".

- Orden DEF/792/2010, de 25 de marzo, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para acceder a las escalas de oficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.
- Orden Ministerial 12/2010, de 25 de marzo, por la que se modifican las Órdenes Ministeriales 17/2009, 18/2009, y 20/2010, de 24 de abril, sobre evaluaciones del personal militar.
- Orden Ministerial 20/2010, de 16 de abril, por la que se reduce el tiempo de servicios necesario para el ascenso al empleo de Capitán de la Escala de Oficiales de los Cuerpos Específicos del Ejército del Aire.
- Orden Ministerial 34/2010, de 14 de junio, por la que se reduce para el ciclo de ascensos 2010/2011 el tiempo de servicios para el ascenso al empleo de Capitán de las Escalas de Oficiales del Cuerpo de Intendencia y del Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra.
- Orden DEF/1672/2010, de 15 de junio, por la que se crean ficheros de datos de carácter personal, en el ámbito del Ejército de Tierra.

- Identificación de realizaciones previstas

.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 que se indican en el apartado anterior, las siguientes actuaciones:

- a) En el ámbito de la "Alta Dirección", las actividades de política de defensa dirigidas a impulsar la defensa común europea, dotando a la UE de una fuerza de respuesta rápida, el establecimiento de un mando único operativo dependiente del EMAD, entre otras. Aquí cobra especial relevancia la Resolución 1325 y el Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación. También en este ámbito las actividades de preparación, planeamiento y desarrollo de la política de infraestructura de Defensa, donde destaca el impulso de un plan global de calidad de vida para todo el colectivo, con especial prioridad para la tropa y marinería.
- b) Las actividades de fomento de la cultura de Defensa y Relaciones Institucionales del departamento. También 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.
- c) Dentro de las llamadas actividades generales destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales del este ministerio, la prestación de servicios administrativos. Se incluyen igualmente las actividades de publicaciones y documentación, elaboración de estudios, encuestas e informes técnicos sobre estadística y ciencias sociales, información y asistencia al ciudadano sobre temas de Defensa.

- d) 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, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios y centros deportivos.
- e) Entre las actividades de reclutamiento y selección del personal destaca la de elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento y las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar.
- f) Tienen especial relevancia las actuaciones para la aplicación del criterio de género e igualdad en este Ministerio, dirigidas a la introducción transversal de la perspectiva de género y de igualdad entre hombres y mujeres en el seno de las Fuerzas Armadas.

En este ámbito destacan, entre otras, el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad que hemos citado en el primer punto del apartado B), la potenciación de la actividad del Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, la elaboración de la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en y sobre igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género. Igualmente se continuará participando activamente en el Comité OTAN sobre Perspectivas de Género y en la dimensión de la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España, tanto del ámbito OTAN como del ámbito UN o PCSD, no sólo como una cuestión de justicia sino de eficacia y operatividad.

Como Exposiciones, destacamos la “Mujer en las Fuerzas Armadas” (Murcia y Gijón)

Asimismo se destaca la celebración de los siguientes Convenios, que serán de aplicación también en el 2010:

1. Protocolo de Actuación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Igualdad, para el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas al personal militar.
2. Addenda del Protocolo de Actuación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Igualdad, para el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas al personal militar. (En elaboración)

Como Premios, se destaca la celebración del III Premio “Soldado Idoia Rodríguez, Mujer en las Fuerzas Armadas” (En Elaboración)

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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, y 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 ni de Cuerpos ni Escalas ni de destinos operativos. Se ha conseguido la igualdad legal y desde ese 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 varones.

El Consejo de Ministros, mediante Acuerdo de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, crea el Centro de estudio sobre la situación de la mujer en las Fuerzas Armadas, (Observatorio de la Mujer en las FAS), dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con la finalidad fundamental de analizar los procesos de selección y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

En enero de 2008 entró en vigor la Ley de Carrera Militar en la que se introduce la perspectiva de género como un principio transversal de la regulación de personal en las Fuerzas Armadas. Este texto contiene acciones positivas relacionadas con las situaciones derivadas de la maternidad, al protegerlas en diferentes momentos de sus carreras militares (ingreso, ascenso, situaciones, enseñanza de formación y perfeccionamiento, destinos), se fomenta la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Armadas y se asegura la representación de la mujer militar en los órganos de evaluación para la selección, ascenso y asignación de destinos.

En 2007 se aprobó el Plan de acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), sobre mujeres, paz y seguridad. Entre los objetivos del Plan está el fomento de la participación de mujeres en las misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones, la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz y la formación del personal desplegado en operaciones de paz en materia de igualdad y sobre los distintos aspectos de la Resolución 1325

Los datos siguientes corresponden al primer semestre de 2010:

#### Misiones internacionales

<b>Participación de mujeres militares en misiones internacionales</b>	<b>Núm. Mujeres en misiones</b>	<b>% respecto al total efectivos desplegados</b>
	352	8,30%

Personal Ministerio de Defensa:

<b>SERVICIO ACTIVO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>
TIERRA	9.903	11,7
ARMADA	2.662	12
AIRE	2.847	12,8
CUERPOS COMUNES	612	19,1

	<b>% MUJERES</b>	<b>EMPLEO MÁS ALTO ALCANZADO</b>
OFICIALES	6,10%	TENIENTE CORONEL 1
		CTE. /CAP. CORBETA 198
SUBOFICIALES	1,90%	BRIGADA 3
		SARGENTO 1º 47
TROPA Y MARINERÍA	16,70%	CABO MAYOR 1
		CABO 1º 1.020

<b>Personal adscrito al Ministerio de Defensa:</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
Personal Militar	16.081	12,1
Personal Civil Funcionario	3.489	57,1
Personal Laboral	7.372	37,9

Acción Social – Apoyo al Personal.

<b>Programa de Centros Infantiles y Ludotecas</b>	<b>Total centros</b>	<b>Total beneficiarios</b>
Guarderías en funcionamiento	22	1.179
Ludotecas en funcionamiento (*)	7	1410

(\*) Dos ludotecas de nueva construcción con 450 beneficiarios

Infraestructuras.

<b>Infraestructuras</b>	<b>EMAD</b>	<b>TIERRA</b>	<b>ARMADA</b>	<b>TOTAL</b>
Núm. instalaciones existentes acondicionadas para uso conjunto por hombres y mujeres	1 (*)	332	330	859

**(\*) Observaciones:**

*Durante el ejercicio se han acometido las siguientes mejoras:*

- *Adecuación aseo unidad de tropa para mujeres*
- *Adecuación aseo general bar de tropa para uso mixto*
- *Nueva creación vestuario femenino para cuadros de mando*
- *El resto de las instalaciones de este EMAD son de uso conjunto dentro de las limitaciones de infraestructura actuales que padece este centro.*



Aplicación del criterio de género e igualdad.

ACTIVIDADES EN ESPAÑA EN LAS QUE HA PARTICIPADO EL OBSERVATORIO DE LA MUJER CON CONTENIDOS EN MATERIA DE GÉNERO:

FECHAS	ACTIVIDAD	UNIDAD	LUGAR
04-05-feb-10	CSW - COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER. 54-SESIÓN FORO EUROPEO MUJERES BEIJING+15	MINISTERIO DE IGUALDAD	CADIZ
08-feb-10	CURSO ASCENSO COMANDANTE ENFERMERO	ESCUELA MILITAR DE SANIDAD	MADRID
16-abr-10	CURSO ALFÉRECES CUERPOS COMUNES	GRUPO ESCUELAS DE LA DEFENSA	MADRID
29-30-abr-10	CURSO ACTUALIZACIÓN PARA ASCENSO A COMANDANTE DEL ET (CAPACET-1)	ESCUELA GUERRA DEL EJERCITO	ZARAGOZA
17-jun-10	GENERO EN LA PREPARACION Y LAS OPERACIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS	MADOC	GRANADA
12-16-jul-10	CURSO DE VERANO: "LAS GUERRAS Y LOS EJÉRCITOS: MUJERES EN EL PUNTO DE MIRA"	UNIVERSIDAD DE BARCELONA	AYUNTAMIENTO DE SANT BOI DE LLOBREGAT
oct-10	"ASESOR DE GÉNERO" CURSO 0	OBSERVATORIO MADOC	GRANADA

ACTIVIDADES INTERNACIONALES CON CONTENIDOS EN MATERIA DE GÉNERO:

FECHAS	ACTIVIDAD	UNIDAD	LUGAR
27-ene-10	NEXT UNSCR 1325 INFORMAL TASK FORCE MEETING.	CONSILIIUM EUROPA	BRUSELAS (BÉLGICA) COUNCIL JUSTUS LIPSIUS BUILDING
18-19-feb-10	GENDER & SECURITY SECTOR REFORM WORKSHOP	DCAF	GINEBRA (SUIZA)
03-mar-10	IMPLICACIÓN DE MUJERES EN CONFLICTOS ARMADOS. CON ESPECIAL REFERENCIA A LA RD DEL CONGO		BRUSELAS (BÉLGICA)
02-13-mar-10	54ª SESIÓN DE LA COMISIÓN PARA LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW),	NACIONES UNIDAS MINISTERIO IGUALDAD	NEW YORK (USA)
24-26-mar-10	SEMINARIO SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS MISIONES Y OPERACIONES PCSD. PRESIDENCIA ESPAÑOLA EN LA UNIÓN EUROPEA 2010.	PRESIDENCIA ESPAÑOLA EN LA UNIÓN EUROPEA 2010. OBSERVATORIO MUJER	CESEDEN (MADRID)
19-20-may-10	"GENDER AWARENESS IN PEACE SUPPORT OPERATIONS: THEORY AND PRACTISE 10 YEARS AFTER THE ADOPTION OF LIN SECURITY COUNCIL RESOLUTION 1325".	EU OPERATIO HERADQUARTERS SHAPE (BELGIUM)	"CAMP BUTMIR",SARAJEVO (BOSNIA AND HERZEGOVINA)
25-28-may-10	REUNIÓN ANUAL DEL COMITÉ SOBRE LA MUJER DE LA OTAN (2010)	OTAN (NCGP)	BRUSELAS (BELGICA)
27-may-10	LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LA 1325, EXHIBICIÓN EN LA SEDE DE LA OTAN	SECRETARIADO INTERNACIONAL, DIVISIÓN DE ASUNTOS POLÍTICOS EN COLABORACIÓN CON DIPLOMACIA PÚBLICA.	CG OTAN BRUSELAS (BELGICA)
27-may-10	"A DISCUSSION WITH MARIA BASHIR, CHIEF PROSECUTOR OF HERAT PROVINCE, AFGHANISTAN"	THE WOMEN IN INTERNATIONAL SECURITY (WIIS) BRUSSELS CHAPTER IS HOSTED BY ISIS-EUROPE.	BRUSELAS (BELGICA)

5- 11-jun-10	"GENDERFORCE COURSE FOR GENDER FIELD ADVISORS"	SWEDINT- FUERZAS ARMADAS SUECAS	SUECIA
5-6-jul-10	CSDP HUMAN RIGHTS & GENDER ADVISORS' & FOCAL POINTS' MEETING	CMPD-CONSILIUM EU	BRUSELAS (BELGICA)
12-16-jul-10	CURSO DE VERANO "LAS GUERRAS Y LOS EJÉRCITOS: MUJERES EN EL PUNTO DE MIRA"	UNIVERSIDAD DE BARCELONA	AYUNTAMIENTO DE SANT BOI DE LLOBREGAT
01-sep-10	"INICIATIVA 5+5" TUNEZ	MINISTERIO DEFENSA TUNECINO	TUNEZ
01-nov-10	SEMINARIO HISPANO-HOLANDES	ESPAÑA-HOLANDA	HOLANDA

### Numero de consultas en el observatorio de la mujer

Número de consultas recibidas directamente en el Buzón del Observatorio de la Mujer: desde su puesta en funcionamiento: 2.482 correos, (en primer semestre de 2010:422 correos).

- 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 FAS, también la permanencia de la mujer en las FAS y la protección de la víctima de violencia de género. Igualmente se facilita la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal de sus miembros.

Además, buena parte de las actividades incluidas en el programa contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y de los Objetivos que el Plan de Acción del Gobierno de España establece para su aplicación. Este dato es especialmente significativo, ya que en octubre de 2010 se conmemora el 10º aniversario de la Resolución y de la Ley Orgánica de Igualdad, del Plan Estratégico de Igualdad, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

En conclusión, la valoración del programa, desde el punto de vista del impacto de género, se considera POSITIVA.

**PROGRAMA 121N: FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS**  
**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE RECLUTAMIENTO Y ENSEÑANZA MILITAR**

### **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 la formación del personal de las Fuerzas Armadas.

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. Es fase selectiva.

La enseñanza militar de perfeccionamiento tiene como finalidades preparar al militar profesional para la obtención de especialidades, tanto las que complementan la formación inicial recibida como las que permiten 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.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Norma /Plan	Artículo	Objetivos específicos en materia de igualdad
Ley Orgánica 39/2007	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.
Ley 39/2007, de la Carrera Militar	6.1	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en lo relacionado con el acceso, la formación y la carrera militar.
	56.1 y 6	Garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso a la formación militar. En los procesos de selección no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso.
	72	Protección a la mujer militar alumna en estado de gestación, parto y posparto.
Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.
Real Decreto 35/2010, Reglamento de ingreso Fuerzas Armadas.	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

- Identificación de realizaciones previstas

Desde que en 1999 se regulara la plena equiparación para hombres y mujeres sin limitaciones ni de Cuerpos ni Escalas ni de destinos operativos, 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 dichas 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, lo que le puede suponer una penalización de su carrera militar en clara desventaja con sus compañeros varones.

Las pruebas para el acceso y promoción en las FAS 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 incluirán en su 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 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 establecerse medidas a las que pueden acogerse las alumnas cuando, por razones derivadas de su propia condición de mujeres, no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

#### ALUMNOS EN LOS DISTINTOS NIVELES DE ENSEÑANZA MILITAR:

DIGEREM (2010)	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos admitidos por niveles de enseñanza (3)	4.207	498	4.705	89,42%	10,58%
Alumnos formación Tropa y Marinería (1)	522	71	593	88,03%	11,97%
Alumnos formación Suboficiales (2)	1.624	222	1.846	87,97%	12,03%
Alumnos formación Oficiales (2)	1.462	121	1.583	92,36%	7,64%
Alumnos enseñanza de perfeccionamiento (4)	599	84	683	87,70%	12,30%

(1) Los datos corresponden a los nombrados alumnos en el 11<sup>º</sup> Ciclo de Selección y a los que han firmado como Militar de Tropa y Marinería en los ciclos 9, 10 y 11, todos ellos del proceso continuo de selección convocado por Resolución 452/38005/2009, de 20 de enero, de la Subsecretaría de Defensa. En el año 2.010 no se ha publicado aún la convocatoria para las 325 incorporaciones previstas en el Real Decreto 409/2010, de 31 de marzo, 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 2010.

(2) Actualmente se están llevando a cabo los Procesos de Selección conforme a la Resolución 452/38082/2010, de 22 de abril, de la Subsecretaría, por la que se convocan los procesos de selección de ingreso en los centros docentes militares de formación, para el acceso como militar de carrera y militar de complemento, en diferentes Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas y en la Escala Superior de Oficiales de la Guardia Civil. Está prevista la incorporación de los aprobados a los centros docentes militares de formación el día 1 de septiembre.

(3) Curso 2009/2010. Ley 17/1999 y Ley 37/2007.

(4) Cursos conjuntos realizados por el O.C. y cursos dirigidos a los Cuerpos Comunes en el primer semestre del 2010.

EMAD (2010)	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos admitidos por niveles de enseñanza	382	15	397	96,22	3,78
Alumnos enseñanza militar perfeccionamiento	107	2	109	98,17	1,83
Alumnos Altos Estudios Militares	275	13	288	95,49	4,51

EJERCITO DE TIERRA (2010)	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos enseñanza militar formación Tropa	199	18	217	91,7	8,3
Núm. Alumnos enseñanza militar perfeccionamiento:					
• Cuadros de Mando	2.683	147	2.830	95,1	4,9
• Tropa	1.420	267	1.687	84,2	15,8

<b>ARMADA (2010)</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Tropa y Marinería	350	45	395	88,61	11,39
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Suboficiales	166	32	198	83,84	16,16
Núm. alumnos enseñanza militar de formación Oficiales	77	8	85	90,59	9,41
Núm. alumnos enseñanza militar de perfeccionamiento	4421	443	4864	90,89	9,11
Núm. alumnos Altos Estudios Militares	38	1	39	97,44	2,56

• **FORMACIÓN EN CUESTIONES DE GÉNERO E IGUALDAD:**

<b>DIGEREM (2010)</b>	<b>Núm. de cursos</b>	<b>Núm. de horas</b>	<b>Núm. Destinatarios</b>
Cursos de Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios (1)	Conferencias	1 hora	84

(1) Alumnos de formación de los Cuerpos Comunes.

<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	<b>Núm. cursos</b>	<b>Núm. horas</b>	<b>Núm. Destinatarios</b>
<b>Cursos de Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios (2009-2010)</b>			
Planes de Estudio del año 1992 Enseñanza Militar Escala de Oficiales- EMIEOF			
2º curso de la EMIEOF (Asignaturas RR.OO. Y Derecho Militar)	1	2	227 (CG 182+GC 45)
Planes de Estudio de un año de Formación ( CIP-CINT-Cuerpos Comunes FAS-MILCOM) curso 2009-2010	FASE COMUN	1	91
<b>Nuevos PLEST de EMIEOF año curso 2010-2011 y siguientes</b>	<b>2010-2011 Y SIGUIENTES</b>		
1º Curso de la EMIEOF.( Asignaturas / Formación Militar Básica I y II)	1	2	279 (CG 199+ GC 80)
4º Curso de la EMIEOF. (Formación Militar III)	1	2	199
Tropa	3	6	217
<b>Cursos de Perfeccionamiento Militar con temas sobre género en sus planes de estudios (CUAD)</b>	2	20	626

\* Considerando que llegarán a 4º curso, el mismo nº de alumnos que comenzarán primer curso el presente año

**ENSEÑANZA MILITAR ESCALA DE OFICIALES Y SUBOFICIALES OTRAS ACTIVIDADES ACADEMICAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE GENERO**

**ENSEÑANZA MILITAR ESCALA DE OFICIALES**

**XIII FASE INTERACADEMIAS, 24 AL 28 NOV 2008. ALUMNOS DE 3º CURSO**

**PONENCIA 4- EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ENTRE GENEROS.**

PONENCIA 5- CAUSAS DE LA VIOLENCIA DE GENERO.  
 PONENCIA 6 -LA INVESTIGACIÓN JUDICIAL, PRIMERAS DILIGENCIAS, ORDEN DE ALEJAMIENTO.  
 PONENCIA 7- LA PROTECCIÓN DE LAS VICTIMAS EN EL ASPECTO SOCIAL Y LABORAL.  
 PONENCIA 8- EL OBSERVATORIO DE LA MUJER.  
 PONENCIA 9- POLITICA SOCIAL EN LAS FAS.  
 PONENCIA 9- POLITICAS DE IGUALDAD EN LAS FAS.  
 PONENCIA 10- LAS POLITICAS DE IGUALDAD EN LAS FAS, UNA VIVENCIA PERSONAL  
 PONENCIA 11- PROYECTO DE FUTURO PARA LA MEJORA EN LAS POLITICAS DE IGUALDAD.

**ESEÑANZA MILITAR ESCALA DE OFICIALES/ESCALA DE SUBOFICIALES SEMINARIOS DE ETICA DE LOS 21 TEMAS / 3 DE ELLOS TIENEN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GENERO**

TEMA 16- EL REASPETO  
 TEMA 18- VALORES HUMANOS EN EL EJERCICIO DE LA VOCACIÓN MILITAR

**ENSEÑANZA MILITAR ESCALA DE SUBOFICIALES**

UNA CONFERENCIA AL FINALIZAR PRIMERO Y ESTA MISMA AL FINALIZAR 2º CURSO

<b>ARMADA : CURSOS 2010</b>	<b>Núm. cursos</b>	<b>Núm. horas</b>	<b>Núm. Destinatarios</b>
Cursos de Formación Militar con temas sobre género en sus planes de estudios	13	2	381

• **PROCESOS SELECTIVOS:**

<b>DIGEREM (2010)</b>	<b>Núm. procesos</b>		<b>Núm. Temas</b>			
<b>Procesos Selectivos: (1)</b>	<b>31</b>		<b>10</b>			
<b>Composición órganos selección pruebas acceso FAS:</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>	
Procesos Selectivos responsabilidad de la DIGEREM (2)	222	48	270	82,22%	17,78%	

(1) Los alumnos adquieren los conocimientos sobre género en los seminarios y conferencias que se programan dentro de las actividades de extensión académica.

2) Corresponde a la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM) todos aquellos procesos de selección recogidos en la Resolución 452/38082/2010, de 22 de abril, de la Subsecretaría, por la que se convocan los procesos de selección de ingreso en los centros docentes militares de formación, para el acceso como militar de carrera y militar de complemento, en diferentes Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas y en la Escala Superior de Oficiales de la Guardia Civil.

- Previsión de resultados

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

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

#### D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto, puede afirmarse que, teniendo en cuenta su finalidad y objeto, la valoración del programa desde el punto de vista del impacto de género se considera POSITIVA.

**PROGRAMA 464A: INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE LAS FUERZAS ARMADAS**  
**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE ARMAMENTO Y MATERIAL**

#### 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 de 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 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/Mandato	Objetivos específicos en materia de igualdad
Plan Estratégico para la Igualdad	Eje 5	Objetivo 2
	Eje 6	Objetivo 2

- 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 Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Personal Investigador	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
<b>INTA</b>					
Funcionarios A1	228	76	304	75	25
Funcionarios A2	119	27	146	82	18
Laboral G1	82	68	150	55	45
Laboral G2	31	11	42	75	26
<b>Total INTA</b>	<b>460</b>	<b>182</b>	<b>642</b>	<b>72</b>	<b>28</b>
<b>CEHIPAR</b>	12	2	14	86	14
<b>Total personal investigador</b>	<b>472</b>	<b>184</b>	<b>656</b>	<b>72</b>	<b>28</b>

*\*Datos primer semestre de 2010*

- Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2011 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

En conclusión, la valoración del programa, desde el punto de vista del impacto de género, se considera POSITIV



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

231G: ATENCION A LA INFANCIA Y A LA FAMILIA  
462N: INVESTIGACION Y ESTUDIOS ESTADISTICOS Y ECONOMICOS  
467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA  
INFORMACIONI  
493M: DIRECCION CONTROL Y GESTION DE SEGUROS  
923C: ELABORACION Y DIFUSION ESTADISTICA  
923M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMIA Y HACIENDA  
923N: FORMACION DE PERSONAL DE ECONOMIA Y HACIENDA  
923P: RELACION CON LOS ORGANISMOS FINANCIEROS MULTILATERALES  
931M: PREVISION Y POLITICA ECONOMICA  
931N: POLITICA PRESUPUESTARIA  
931O: POLITICA TRIBUTARIA



**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

El artículo 14.8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

Asimismo, el Eje (Corresponsabilidad) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 persigue desarrollar estrategias de cambio que garanticen el reparto equitativo del tiempo entre los hombres y las mujeres para el cuidado del hogar.

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 2011 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 Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con este Fondo 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 del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos 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 considera que, para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se podrían establecer los siguientes indicadores:

- Nº de hombres y mujeres que solicitan el pago de alimentos.
- Tiempo medio de resolución.
- Porcentaje de expedientes resueltos.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

<p><b>PROGRAMA 462N:</b> INVESTIGACION Y ESTUDIOS ESTADÍSTICOS Y ECONÓMICOS</p>
---

<p><b>CENTRO GESTOR:</b> INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES</p>
---

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

**“Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.**

*Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*

- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*

- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) *Revisar o, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

*Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”*

Asimismo, el Eje 2 (Participación Económica) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 persigue en su Objetivo 4 el análisis y medición de la participación económica de mujeres y hombres hacia la igualdad.

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 2011 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 fiscales en Latinoamérica. El caso Español.
- Equidad de género y eficiencia de los sistemas de impuestos y prestaciones en Latinoamérica y España.
- 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:

Principales Publicaciones relacionadas:

- Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI (contenido completo).
- Estudios de Hacienda Pública: “Política Fiscal y Género” (contenido completo).
- Documentación / Ponencias de Congresos.

### Actuación 3ª

Realización de Convenios de Colaboración con otras entidades y organismos para la realización de investigaciones que afecten a la igualdad de género.

En concreto, para 2011 está prevista la realización de un Convenio específico entre la Fundación Carolina y el Instituto de Estudios Fiscales para llevar a cabo una investigación sobre Políticas Fiscales y equidad de género, analizando el impacto de género, así como la capacidad redistributiva de la recaudación fiscal.



**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 pues 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.

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

- 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 ECONOMÍA Y HACIENDA**

**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

El artículo 28 "Sociedad de la Información" de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, establece que:

*“1.- Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.*

*2.- El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.*

*3.- El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.*

*4.- En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas”.*

Asimismo, los Ejes 2 (Participación Económica), 3 (Corresponsabilidad), 5 (Innovación) y 6 (Salud) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 persiguen la plena aplicación de las nuevas tecnologías a todos los ámbitos de la vida y en especial la incorporación de la mujer a la Sociedad de la Información.

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 2011 son las siguientes:

- 1.- Adaptación del Registro Electrónico al Reglamento de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.
- 2.- Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Economía y Hacienda: MEDUSA y PK I- APE.
- 3.- Encomienda de gestión CERES – APE para la prestación de servicios de firma electrónica y otros servicios técnicos y de seguridad.
- 4.- Las derivadas del Acuerdo Marco por el que se aprueba el “Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2010-2011”.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad se ha diagnosticado la existencia de una brecha digital de género, es decir, una gran diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que usan el ordenador e Internet, que la literatura y la investigación empírica atribuyen a que las mujeres están menos incorporadas al empleo que los hombres y cuentan con menos medios económicos, ya que sus salarios son más bajos y ocupan empleos 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 2008. Agosto 2008 del INE, era la siguiente en el año 2008:

<b>Diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres</b>					
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
Uso de ordenador	9,9	10,1	7,8	7,5	7,1
Uso de Internet	9	9,2	7,3	7,6	7,9
Uso frecuente de Internet	9	10,3	9,3	8,5	8,9

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

- Nº de actuaciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2010-2011
- Nº de actuaciones de formación que contribuyan a potenciar el uso del ordenador por mujeres.
- Nº de documentos revisados publicados en el Portal MEH, para medir las actuaciones para garantizar que el lenguaje no sea sexista.
- Nº de altas, bajas y modificaciones en PAMEH, para medir, de manera indirecta, las actuaciones en materia de administración electrónica por razón de sexo (cuantos más procedimientos haya, mayor utilización habrá por las mujeres).

- 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 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 493M: DIRECCIÓN, CONTROL Y GESTIÓN DE SEGUROS**  
**CENTRO GESTOR: D. G. 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

El Título VI de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro”, establece dos mandatos normativos en materia de seguros, en sus artículos 70 “Protección en situación de embarazo”, 71 “Factores actuariales” y 72 “Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones “

El primero de ellos 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, mientras que el artículo 71 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. Además, 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.

En el desarrollo del artículo 71 mencionado, se estableció reglamentariamente que, en caso de que se utilizaran probabilidades diferentes para cada sexo, deberán justificarse estadísticamente, sin que en ningún caso puedan incorporar el efecto del riesgo por embarazo y parto.

Finalmente, el artículo 72 de la Ley 3/2007 establece el derecho a indemnizaciones por daños y perjuicios en el caso de discriminación en el acceso a bienes y servicios y, concretamente, para el sector asegurador establece que el incumplimiento de lo establecido en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado.

Para el cumplimiento de ello, 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.

Asimismo, el Servicio de Consultas y Reclamaciones de la Dirección responderá a las consultas relacionadas con la aplicación de las disposiciones de igualdad de género en el ámbito asegurador planteadas por los ciudadanos.

- Identificación de realizaciones previstas

De todo lo anterior se deduce que las actuaciones más importantes a realizar, en el año 2011, con impacto positivo en la igualdad de género son las siguientes:

1.- En todas las actas de inspección se indicará en un apartado concreto el cumplimiento de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptándose, en último caso, las medidas que se estimen pertinentes para adecuar la situación al mandato legal.

2.- 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 han 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.

Parece apropiado el establecimiento de los siguientes **Indicadores:**

1.- Nº de actas de inspección por discriminación a mujeres en las primas o prestaciones de seguros.

2.- Nº de consultas recibidas en 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.

### **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 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

El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece la adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género, de tal forma que se garantice la integración de dicha perspectiva en su actividad ordinaria. Para ello, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán:

- g) *“Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- h) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas 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.*
- i) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- j) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- k) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- l) *Revisar o, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*  
*Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas”.*

Asimismo, el Objetivo 1 del Eje 2 (Participación Económica) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 destaca también la importancia del análisis y la medición de la participación económica de mujeres y hombres para avanzar hacia la igualdad.

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:

Difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable "sexo"

- Identificación de realizaciones previstas

El Instituto Nacional de Estadística (INE), en colaboración con el Instituto de la Mujer, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España". Se ofrece, desde una perspectiva de género, 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 2009-2012.

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.

Por otra parte, se va a realizar en el año 2011, de acuerdo con el Programa anual 2011 (aún sin aprobar el correspondiente Real Decreto) del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 la Encuesta sobre personas sin hogar (Centros).

Esta operación estadística es de carácter bienal y está dirigida al conocimiento de la realidad de los centros que prestan atención a las personas sin hogar. Entre las variables recogidas se encuentran, por una parte y dentro de los sectores de población atendida, la información relativa a las mujeres maltratadas. Y por otra

parte, se establece la diferenciación entre centros de atención a la población sin hogar según sean para mujeres en exclusiva, para hombres, o mixtos.

Además, para 2011 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.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hay dificultades para un diagnóstico preciso de la situación de desigualdad por causa del género, debido a la inexistencia de suficientes estadísticas

- Previsión de resultados

La existencia de suficientes estadísticas permitirá un mejor diagnóstico de la situación de desigualdad de la mujer con respecto al hombre en los distintos ámbitos de la sociedad que facilitará 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 podrían establecer los siguientes **Indicadores:**

- 1.- N° de encuestas y estadísticas que incorporan la variable “género”.
- 2.- N° de publicaciones del INE.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 923M:** DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y HACIENDA

**CENTRO GESTOR:** SUBSECRETARÍA, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, INSPECCIÓN DEL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA 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

El mandato normativo de este programa en materia de género se encuentra, fundamentalmente, en las siguientes disposiciones de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- En el Título II, Capítulo primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se definen el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- El Título V, “Empleo Público”, de dicha Ley, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuyo capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado y contiene la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Finalmente, el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007 establece :
 

*“En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:*

  - a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.*
  - b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.*
  - c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.*
  - d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.*
  - e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad”.*

Asimismo, el Eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Participación política y social) recoge en sus objetivos 2, 4 y 7 incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado y de las empresas, así como poner en marcha las Unidades de Igualdad de los Ministerios; y el Eje 9 de dicho Plan recoge como objetivo prioritario la incorporación de la perspectiva de género y de la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

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 hombres y mujeres.
- 2.- El impulso e implantación de las medidas y obligaciones establecidas en dicha Ley por los órganos directivos y administrativos competentes.

La Inspección General de Servicios fue designada Unidad de Igualdad del Ministerio de Economía y Hacienda en virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 27 de abril de 2007.

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 de Economía y Hacienda, 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 Economía y Hacienda, 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 2011 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

Sin ánimo de ser exhaustivos, 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:

- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género 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 Economía y Hacienda, destacando el Boletín Estadístico de Recursos Humanos (Subdirección General de Recursos Humanos).
- Información y documentación:
  - a) La Unidad de Gestión de Contenidos en la Red recoge, en un subcanal del Portal de Internet, 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 (SGT).
  - b) 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 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 Economía y Hacienda 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 2011 se proyecta realizar las siguientes actuaciones:

Actuación 1ª.- Realización 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.

### 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, pueden establecerse los siguientes **Indicadores:**

- 1.- Nº de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género.
- 2.- Nº de reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad.

- 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.

### 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 del Ministerio de Economía y Hacienda, 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

El artículo 61 “Formación para la igualdad”, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad objetiva de mujeres y hombres establece:

1. *“Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública”.*

2. *“La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”.*

Además, entre las acciones positivas en las actuaciones de formación establecidas en el artículo 60.1, en dicha Ley se establece que *“se otorgará preferencia durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.”*

*El artículo 60.2 de la Ley Orgánica 3/2007, establece: “con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos”.*

Asimismo, el Objetivo 2 del Eje 1 (Participación política y social) del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades 2008-2011 persigue el incremento de la participación de las mujeres 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 del Ministerio de Economía y Hacienda.
- 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 2011 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, parece oportuno el establecimiento de los siguientes Indicadores:

  - 1.- Nº y porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas.
  - 2.- Nº y porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria.
  - 3.- Nº y porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso.
  - 4.- Nº de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional, en materia de género.
  - 5.- Nº de cursos presenciales y/o virtuales en materia de género dentro del plan de formación voluntaria.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

**PROGRAMA 923P:** RELACIONES CON LOS ORGANISMOS FINANCIEROS MULTILATERALES  
**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FINANCIACIÓN INTERNACIONAL

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con la Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas y a la gestión de la Deuda externa de nuestro país.

También permite tener un conocimiento adecuado de la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de España en las Instituciones Financieras Multilaterales.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

*“La Administración General del Estado y los organismos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”*

Por tanto, 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.

En este sentido, conviene señalar que dichas 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 en las mismas 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 2011 están previstas las siguientes actuaciones:

Actuación 1ª. Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.

Actuación 2ª. Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.

Actuación 3ª. Creación y dotación de Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos y Fondos de Capacitación.

Actuación 4ª. Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.

Actuación 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.

Actuación 6ª. Negociación de Programas de Conversión de Deuda en Inversión Pública y Privada.

Actuación 7ª. Participación en las decisiones de asignación de la ayuda financiera externa de U. E. 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 2010 en los organismos financieros multilaterales que dependen de la Dirección General de Financiación Internacional, con incidencia en 2011, suponen un total de 6, de los cuales, 5 son mujeres.

- Previsión de resultados

En 2011 se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, ya que de un total de 11 personas a nombrar por la Dirección General de Financiación Internacional, 5 son mujeres.



Para el seguimiento de la incidencia de este programa en la igualdad de género, se considera adecuado el establecimiento del siguiente **Indicador**:

- Nº y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

#### **PROGRAMA 931M: PREVISIÓN Y POLÍTICA ECONÓMICA**

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y ECONOMÍA INTERNACIONAL, DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO Y ECONOMÍA INTERNACIONAL

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa consiste en profundizar en el conocimiento de las características de la oferta agregada de la economía española y, en particular, de sus aspectos estructurales, para facilitar a la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Economía y Hacienda y, en su caso, al Gobierno, una serie de directrices y medidas de política económica de oferta así como del conocimiento y reforma de aspectos concretos de la estructura económica, analizados desde una óptica global, propia de un enfoque económico y distinta de la visión sectorial, cuyo interés es mucho más limitado para el conjunto de la economía.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece:

*“Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.*

*Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*

*a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*

*b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas 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.*

*c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta*

*generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*

*d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*

*e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*

*f) Revisar o, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

*Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.”*

Por tanto, 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.

También, en la medida en que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamental a través de las propuestas presentadas por otros departamentos, y con los estudios y documentación desagregadas en función de los que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental sería que los mismos se acompañaran del correspondiente estudio económico desagregado por sexos y del impacto correspondiente.

- Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2011, en relación con los objetivos mencionados, son:

Actuación 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.

Actuación 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.

Actuación 3ª. Realización de informes para la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y Consejo de Ministros.

Actuación 4ª. Estudio de los principales indicadores de la economía española y elaboración de modelos de proyección económica y modelización de las previsiones económicas partiendo de esta información.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores está expresamente recogido el que hace referencia al Empleo, Paro y Salarios, cuyas estadísticas aparecen desagregadas por sexo. En concreto, están desagregados y con evolución desde el año 2001, las estadísticas referidas a Ocupados por Sexo y duración de la jornada, Asalariados por tipo de Contrato, Parados por Sector de Actividad y Sexo, Tasas de Paro por grupos de edad, sexo y situación familiar y tasas de actividad por grupos de edad y sexo.

En las citadas estadísticas se refleja la evolución de esos indicadores como uno de los datos económicos esenciales desde el punto de vista económico

- Previsión de resultados

Posibilitar o facilitar el conocimiento de la posible incidencia de las previsiones o medidas económicas en ambos sexos.

Además, se debería valorar la progresiva implantación de los **Indicadores** que se señalan a continuación:

- Nº y porcentaje de estadísticas desagregadas por sexo.
- Nº y porcentaje de estudios que presenten datos diferenciados según el género.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 931N: POLÍTICA PRESUPUESTARIA**

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA GENERAL 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

El artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “*Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres*”, establece:

*“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*

Por tanto, el objetivo de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la 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. Destaca la importancia de introducir Indicadores de género en el área de financiación comunitaria, es decir, en la programación de los Fondos Comunitarios.

En este sentido, en el área de presupuestación, 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” o tiene una importancia relativa.

Por ello, se considera la mejor forma de introducir el concepto de “transversalidad” en la actuación pública, al implicar a todos los sectores (departamentos ministeriales) y a personas que habitualmente no trabajan con perspectiva de género.

La Orden EHA/994/2009, de 16 de abril, por la que se dictaron para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2010, estableció en su artículo 9 “Informe de impacto de género” que todos los departamentos ministeriales remitirían a la Secretaría General de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto que serían la base para la formulación, por parte de dicha Secretaría General, del informe de Impacto de Género, constituyéndose, además, un Grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Igualdad, de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. El mismo artículo se reproduce en la Orden HEA/1320/2010, de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2011.

El Grupo de Trabajo responsable del Informe de Impacto de Género está incardinado en la Secretaría General de Presupuestos y Gastos

- Identificación de realizaciones previstas

Para 2011 están previstas las siguientes actuaciones con relevancia para la igualdad de género:

- Programación estratégica y presupuestación del sector público

Actuación 1ª Elaboración de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) 2011, de acuerdo con la Orden EHA 1320/2010, de 18 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los PGE para 2011 que, entre las funciones de la Comisión de Análisis de Programas, incluye en el artículo 4.2.d) “El análisis del impacto de los programas de gasto en igualdad de género”.

Además, en su artículo 6.4.1 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 dicha Orden.

El anexo VI de la Orden “Planes de Actuación 2011”, incluye, con el código 00010, el “Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

- Financiación comunitaria de la política regional

Actuación 1ª. Establecimiento por parte de la Dirección General de Fondos Comunitarios de indicadores de género en todos los documentos 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.

El primer Informe de Impacto de Género se realizó con motivo del proyecto de Ley de PGE 2009. Su valor fue, casi exclusivamente, servir como punto de arranque para el proceso en el que hoy estamos inmersos. Su objetivo fundamental fue determinar en que medida cada programa presupuestario, aún 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.

El segundo Informe se realizó en relación con el proyecto de PGE 2010. Se contó con la colaboración de todos los departamentos ministeriales. Se trata de un informe mucho más estructurado y completo.

En el Informe de Impacto de Género del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2010 se estableció por parte de los Ministerios de Economía y Hacienda e Igualdad una clasificación de programas presupuestarios en función de la relación que existe entre la finalidad, objetivos, actuaciones y resultados previstos de cada uno de los programas y los objetivos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se encuentren definidos para el ámbito de intervención en el que se desarrolla cada programa, dando de esta forma cumplimiento y contenido a la transversalidad del principio de igualdad de trato recogida en el artículo 15 de la Ley 3/2007, en relación con la presupuestación de las políticas públicas.

En el año 2010 se dio el paso de realizar una primera valoración de los 234 programas presupuestarios, dividiéndolos en 3 grupos, atendiendo a su potencial capacidad para intervenir en el desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad definidas en los documentos normativos y programáticos vigentes.

**Grupo 1.** Se identificaron 120 programas vinculados con mandatos expresos, bien en la Ley Orgánica 3/2007, bien en el Plan Estratégico 2008-2011, bien en ambos.

Este grupo, a su vez, se divide en 3 subgrupos: subgrupo 1.1, subgrupo 1.2 y subgrupo 1.3.

**Grupo 2.** Se identificaron 52 programas que, si bien no tienen atribuido un mandato explícito, los resultados de su gestión pueden acarrear consecuencias respecto a la posición social y la igualdad de oportunidades.

Grupo 3. Constituido por los 62 programas restantes para los cuales no se pudo establecer relación alguna con los objetivos de igualdad.

En este sentido, la clasificación anteriormente indicada incluyó el programa 931N “Política Presupuestaria” entre los programas que tienen una 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 hombres y mujeres y, concretamente, en el grupo 1.3, que se refiere a programas obligados en esta materia por mandato explícito de la Ley Orgánica 3/2007.

El objetivo fundamental, en este momento, es dotar al Informe de una mayor homogeneidad en cuanto a la información facilitada por los diversos departamentos ministeriales.

Además, hay que seguir avanzando en la adecuación del Informe a los verdaderos objetivos perseguidos por este tipo de iniciativas, que no son otros que prever la posible incidencia de los programas presupuestarios sobre la igualdad de oportunidades.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la existencia de múltiples actuaciones destinadas a promocionar la igualdad de género que no se recogen en un programa de gasto completo, sino que se distribuyen entre distintos programas del presupuesto destinados a otras finalidades, en la Orden EHA/ 1320/ 2010, por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2011, se ha recogido dentro de los Planes de Actuación de seguimiento especial uno denominado “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en el que participan casi todos los Ministerios.

#### 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 periodo 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)
- 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 presencia 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 periodo 2007-2010.

INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL FEDER									
EJE: Criterios en la concesión de subvenciones a las empresas para la actividad productiva		INDICADOR	VALOR INICIAL		VALOR ACTUAL		OBJETIVO 2010	DESVIACIÓN (valor actual - valor inicial)	DESVIACIÓN (objetivo 2010 - valor actual)
1		Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (mujeres) (%)	0,87	2005	0,93	2007	1,6	0,06	0,67
1		Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles)	26,5	2004	26,4	2007	30	-0,1	3,6
2		Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e IPSFL (mujeres) respecto a total de ocupadas (%)	0,28	2004	0,32	2007	0,52	0,04	0,2
2		Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total)	3,45	2006	8,48	2008			
4		Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).	38,24	2005	39,56	2008		1,32	

En el presente año 2010 se va a realizar, por la Dirección General de Fondos Comunitarios, una evaluación estratégica de la integración del principio de igualdad de oportunidades en los Fondos Estructurales y de Cohesión. Para ello se ha elaborado una guía metodológica que engloba las tareas a llevar a cabo para su realización y que fue aprobada en el seno del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación Continua. Posteriormente, se han mantenido reuniones con el Instituto de la Mujer para organizar el reparto de tareas y los mecanismos de coordinación y en estos momentos se están llevando a cabo los primeros trabajos de recopilación de datos.

- 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 género.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 9310: POLÍTICA TRIBUTARIA****CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL 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

El artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece:

*“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.*

A su vez, el artículo 15 de dicha Ley Orgánica **“Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”** dispone que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

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 2011 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.

4.- 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.



5.- 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.

6.- 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 2007, el número total de declaraciones fue de 18,7 millones, aproximadamente.

De esas, alrededor de 11,2 millones (el 59,7 por ciento) correspondieron a hombres y el resto, 7,5 millones (el 40,3 por ciento), a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en el supuesto de unidades familiares integradas por cónyuges no separados legalmente y, si los hubiere, sus hijos, que optaron por tributar conjuntamente, se asignaron al sexo del perceptor principal de renta.

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), mas 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 DE INTERIOR**

131M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD Y PROTECCION CIVIL

131P: DERECHO DE ASILO Y APÁTRIDAS

132A: SEGURIDAD CIUDADANA (SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD, D.G.DE LA POLICÍA Y LA GUARDIA CIVIL)

133B: TRABAJO, FORMACIÓN Y ASISTENCIA A RECLUSOS

133A: CENTROS E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS



**PROGRAMA 131M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL**

**CENTRO GESTOR: MINISTERIO, SUBSECRETARIA Y SERVICIOS GENERALES**

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

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

Los órganos encargados de la ejecución de este Programa, en el Ministerio del Interior, son la Subsecretaría, Secretaría General Técnica, la Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo.

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

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

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Se tienen en cuenta las medidas dispuestas en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y en particular:

- El Título II. Capítulo 1: Principios generales de las políticas públicas para la igualdad.

- El Título V: El principio de igualdad en el empleo público
- El Artículo 77: Unidades de igualdad.

Por lo que se refiere al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), son de aplicación los siguientes ejes y objetivos:

- Eje 1 Participación política y social: objetivos 2 (incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado y 7 (Implementación de las unidades de igualdad en los Ministerios).
- Eje 9 Atención a la diversidad e inclusión social: objetivo 1 (incorporar la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda).

- 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.

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

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

- Previsión de resultados

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

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 131P: DERECHO DE ASILO Y APÁTRIDAS**  
**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA INTERIOR**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

La perspectiva de género constituye un elemento constatable de una situación merecedora de protección internacional, así se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha introducido la protección a las mujeres que abandonan sus países de origen por temor a sufrir persecución por motivos de género.

Esta perspectiva se incluye igualmente en la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

Por tanto, la perspectiva de género, desde el punto de vista de la protección internacional, forma parte de los aspectos a valorar a la hora del estudio de las solicitudes de protección internacional.

**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 asilo

<b>AÑO 2009</b>	<b>SOLICITANTES DE ASILO</b>
MUJERES	879
HOMBRES	2.128
TOTAL	3.007

## 2. Beneficiarios de protección internacional

<b>AÑO 2009</b>	<b>ASILO</b>	<b>PROTECCIÓN SUBSIDIARIA</b>	<b>TOTAL</b>
MUJERES	83	42	125
HOMBRES	96	120	216
TOTAL	179	162	341

- 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.

**D) Valoración de Impacto de Género**

El programa presupuestario, en tanto que destinado a la aplicación de la normativa de asilo, produce un impacto POSITIVO en materia de género.

**PROGRAMA 132A: SEGURIDAD CIUDADANA**

**CENTRO GESTOR: SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURIDAD**

**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: 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**

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 frente a sus maltratadores, favoreciendo la presentación de las correspondientes denuncias y poniendo en marcha el más amplio abanico de actuaciones asistenciales y de protección, a fin de evitar el desamparo.

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



El sistema desarrollado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

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

El Sistema de Seguimiento Integral 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 Integral.

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

En el año 2007 la Secretaría de Estado de Seguridad inicia el desarrollo de una base de datos común para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, para mejorar la eficacia en el seguimiento de las circunstancias que concurren en cada una de las mujeres con medidas de protección y alejamiento.

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

En el sistema coparticipan cuatro departamentos ministeriales:

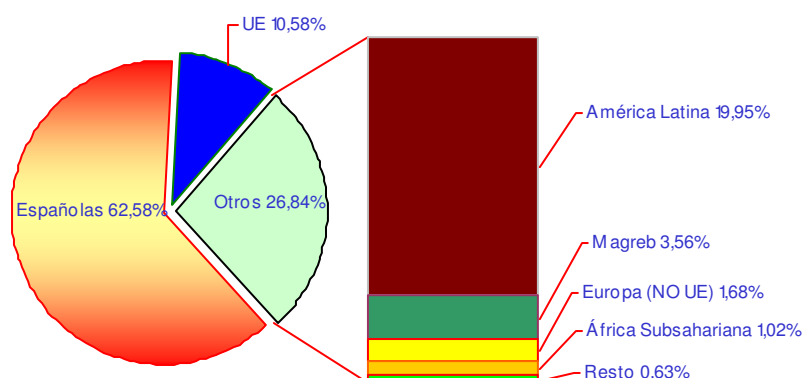
- **El Ministerio de la Igualdad:** Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
- **El Ministerio de la Presidencia:** Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer
- **El Ministerio de Justicia,** a través de la Fiscalía.
- **El Ministerio del Interior:** Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

Durante el presente año se han incorporado al Sistema otros 106 usuarios pertenecientes a las Policías Locales de las Comunidades Autónomas de Asturias, Andalucía, La Rioja y Madrid.

A fecha 31 de mayo del presente año, el Sistema gestiona y hace el seguimiento de 92.446 víctimas de violencia de género.

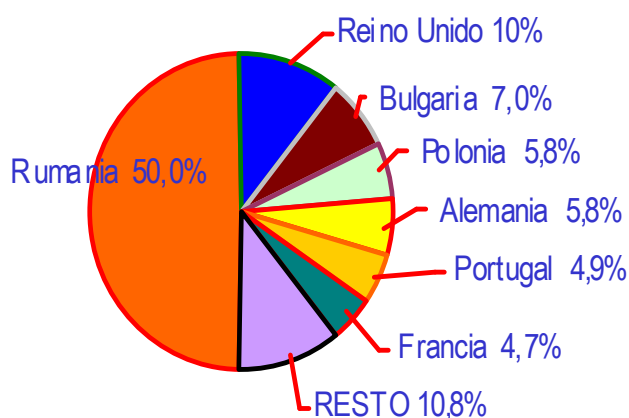
### VÍCTIMAS POR PAIS DE ORIGEN (I)

Hasta 31/05/2010:  
92.446 víctimas en el Sistema  
 (Casos activos)



### VÍCTIMAS POR PAIS DE ORIGEN (II)

Hasta 31/05/2010:  
9.779 víctimas de la Unión Europea  
 (Casos activos)

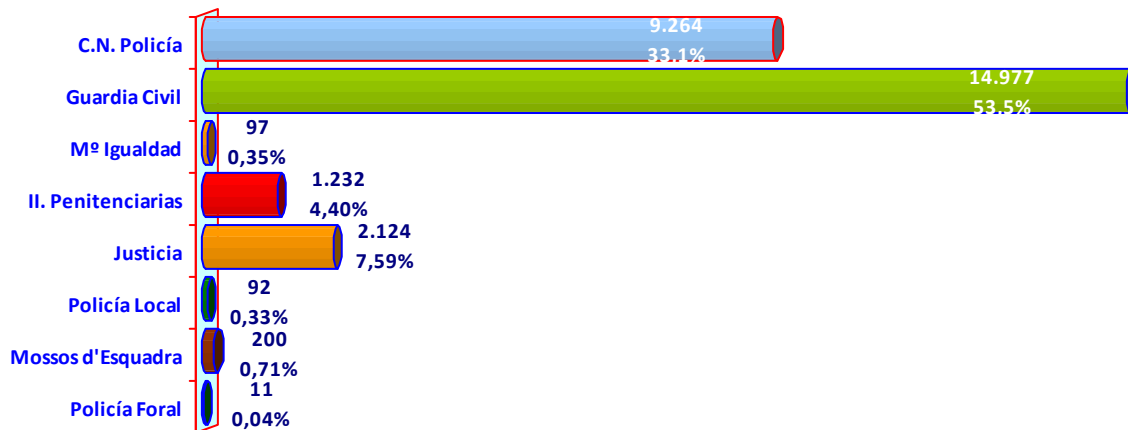


A fecha 31 de mayo del presente año se encuentran dadas de alta del sistema 27.997 usuarios con la siguiente distribución:

## USUARIOS DEL SISTEMA

Usuarios habilitados: 27.997

A 31/05/2010



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

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

- Valoración policial de riesgo (**VPR**) que se utiliza nada mas 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 día 15 junio del presente año se han realizado 504 valoraciones de riesgo.

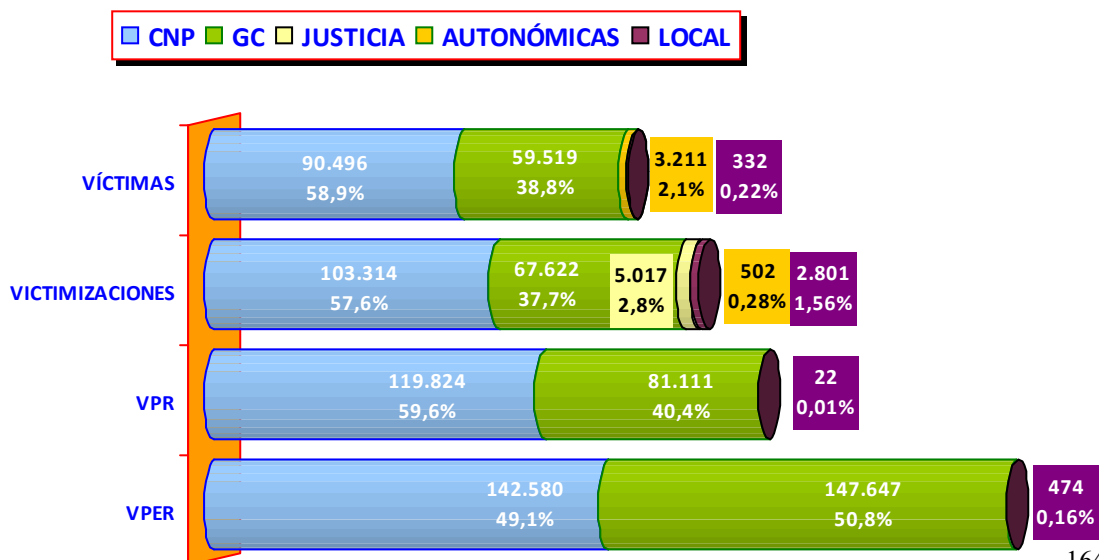
Sistema de Seguimiento Integral Casos de Violencia de Género (Datos a 15 de junio de 2010)			
<b>Mujeres víctimas en el Sistema</b> (desde julio 2007)	Activas	<b>92.955</b>	<b>59,41%</b>
	Inactivas	<b>63.506</b>	<b>40,59%</b>
	<b>Total</b>	<b>156.461</b>	
<b>Total Valoraciones Policiales de Riesgo</b> Inicial y de Evolución (desde julio 2007)	VPR	<b>203.994</b>	<b>Valoraciones por víctimas</b>  <b>3,23</b>
	VPER	<b>300.680</b>	
	<b>Total</b>	<b>504.674</b>	
<b>Nuevas víctimas incorporadas al Sistema</b> (desde 1 enero de 2010)	Activas	<b>14.504</b>	<b>74,21%</b>
	Inactivas	<b>5.040</b>	<b>25,79%</b>
	<b>Total</b>	<b>19.544</b>	
<b>Valoraciones Policiales de Riesgo</b> Inicial y de Evolución (desde 1 enero de 2010)	VPR	<b>30.963</b>	<b>45,25%</b>
	VPER	<b>68.430</b>	<b>68,85%</b>
	<b>Total</b>	<b>99.393</b>	

Como resumen a todo lo expuesto a continuación, mediante el gráfico de barras, se representa el rendimiento del sistema:

## RENDIMIENTO DEL SISTEMA (casos activos e inactivos)

### VÍCTIMAS, VICTIMIZACIONES Y VALORACIONES DE RIESGO

Hasta 31/05/2010



Otros objetivos que tiene la Secretaria de Estado de Seguridad son la difusión y divulgación de los trabajos que se vienen realizando en esta materia, por lo que se han promovido el pasado año distintos seminarios y, con motivo de la Presidencia española de la Unión Europea, ha tenido lugar una Conferencia Internacional, al objeto de aprobar un “Manual de Buenas Prácticas en materia de Violencia de Género”, a la que asistieron representantes de instituciones policiales de los diversos países de la Unión Europea y de las organizaciones policiales internacionales de Interpol, Europol y Cepol.

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 cuatro hitos siguientes:

1. Desarrollar herramientas operativas y de inteligencia para la evaluación del riesgo de la víctima y para la prevención y protección de ésta por la policía frente al agresor, para lo cual la previsión en 2011 es realizar inversiones por valor de unos 300.000 euros.
2. Mejorar el modelo de ‘Buenas Prácticas Policiales’ para la prevención de la violencia contra la mujer por su pareja o expareja.
3. Facilitar la formación y divulgación del sistema para la integración en el Sistema del Poder Judicial, las Comunidades Autónomas, las Policías Locales, los Centros y Casas de Acogida, los Servicios de Urgencia Médica, etc.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

El continuar con el desarrollo del Sistema SvG, supone una contribución positiva dentro de los objetivos de las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 132A: SEGURIDAD CIUDADANA**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA Y DE LA GUARDIA CIVIL (ÁMBITO 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

Son de aplicación a este programa los artículos 67 y 68 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, referidos expresamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Por lo que se refiere al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), sería de aplicación fundamentalmente el EJE 10 VIOLENCIA DE GÉNERO, y en

particular, los objetivos 4 (reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género), 5 (intensificar la formación y especialización de los profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género) y 6 (promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia de la respuesta frente a las situaciones de violencia de género).

La lucha contra la violencia de género ha sido una de los ejes fundamentales de la actuación de la Guardia Civil, desarrollándose un gran número de acciones e iniciativas en este campo, entre las que podemos destacar:

- Aprobación y publicación, en julio de 2008, por parte de la Dirección Adjunta Operativa, de una Norma Técnica en la que se aglutinan todas las directrices e instrucciones que afectan a las Unidades del Cuerpo en relación al seguimiento y actuación ante casos de violencia de género.
  - Desarrollo del Protocolo, de junio de 2005, entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Órganos Judiciales, en el que se regula la acción concertada interinstitucional para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género.
  - Desarrollo de las acciones enmarcadas dentro del Protocolo de Actuación y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y los Colegios de Abogados ante la violencia de género, firmado en julio de 2007, con el objetivo de mejorar el servicio policial y las acciones legales y procesales, así como de posibles prestaciones y medidas sociales, dirigidas a las víctimas de la violencia de género.
- Identificación de realizaciones previstas

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

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAE,s) 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 2011, 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.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

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

<p><b>PROGRAMA 132A: SEGURIDAD CIUDADANA</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA Y DE LA GUARDIA CIVIL (ÁMBITO POLICÍA)</b></p>
---

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

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es que la mujer tenga una mayor participación en cuantas decisiones hayan de tomarse (puestos de dirección, tribunales, comisiones de valoración, etc.). Además, se pretende favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

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

- Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones previstas para 2011 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 y formación tanto a los nuevos alumnos, como a los funcionarios adscritos 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.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979, año en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, en Junio de 2010 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 11,10% según se expone en el siguiente cuadro. (En Junio de 2009 era del 10,00%)

<b>Categorías</b>	<b>Total Efectivos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Partici. de la Mujer</b>
C. Principal	142	142		
Comisario	336	326	10	2,98
Facultativos	143	114	29	20,28
Insp. Jefe	2.229	2.143	86	3,86
Inspector	3.690	3.176	514	13,93
Técnicos	125	85	40	32,00
Subinspectores	4.861	4.439	422	8,68
O. Policía	6.058	5.372	686	11,32
Policías	44.941	39.790	5.151	11,46
<b>Total</b>	<b>62.525</b>	<b>55.587</b>	<b>6.938</b>	<b>11,10</b>

En cuanto a las Comisarías Generales, Divisiones y demás Áreas de actividad, la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente.



Categorías	Total	Hombres	Mujeres	% Partici. de la Mujer
	Efectivos			
D.G.P.y G.C.	7	7		
Dire. Adjunta Opera	3.654	3.287	367	10,04
U. Coordinación	61	43	18	29,51
Subdir Gral RRHH	22	20	2	9,09
Subdir Gral G.E.T y Docu.	9	9		-
Divi. Personal	287	222	65	22,65
Divi. Forma y Perfec.	494	413	81	16,40
Divi. Coordi. Eco y Téc.	1.220	1.113	107	8,77
Unidad Docume. Español	49	39	10	20,41
C.G. Seg. Ciudadana	2.609	2.339	270	10,35
C.G. Extranje. Y Fronte	707	598	109	15,42
C.G. Poli. Judicial	1.157	929	228	19,71
C.G. Información	917	757	160	17,45
C.G. Poli. Científica	289	192	97	33,56
<b>Total</b>	<b>11.482</b>	<b>9.968</b>	<b>1.514</b>	<b>13,19</b>

La Comisaría General de Policía Científica, con un porcentaje del **33,56%** en la ocupación de puestos de trabajo por mujeres, destaca muy por encima del resto, mientras que la División de Coordinación Económica y Técnica es la de menor ocupación con un **8,37%**.

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**), Unidades de Prevención Asistencia y Protección (**UPAP**) 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-UPAP-SAM (Junio 2010)				
Categorías	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% Partici. de la Mujer
Co. Principal	-			
Comisario	3	3		
Insp. Jefe	23	21	2	8,70
Inspector	106	71	35	33,02
Subinspectores	100	70	30	30,00
O. Policia	65	36	29	44,62
Policías	527	287	240	45,54
<b>Total</b>	<b>824</b>	<b>488</b>	<b>336</b>	<b>40,78</b>

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades están formado por **824** funcionarios, de los cuales **336** son mujeres, lo que supone un **40,78%** de ocupación femenina.

Hasta junio de 2010, los alumnos que han ingresado en la Escuela de Formación de Ávila fueron **2.506**, de los cuales el **20,15%** fueron mujeres,

porcentaje que representa la cifra de **505** mujeres. A continuación mediante un cuadro se exponen las citadas cifras.

<b>Escuela de Formación (Ávila)</b>				
<b>Categorías</b>	<b>Total Efectivos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Partici. de la Mujer</b>
Alumnos	2.506	2.001	505	20,15
<b>Total</b>	<b>2.506</b>	<b>2.001</b>	<b>505</b>	<b>20,15</b>

- Previsión de resultados

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

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 133A: CENTROS E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**  
**CENTRO GESTOR: SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS**

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

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

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los poderes públicos han emprendido importantes reformas legislativas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Entre estas, destacamos la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género y fundamentalmente, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del 22 de Marzo (LOIEMH), cuya disposición adicional trigésima modifica la Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de creación del Cuerpo de Ayudantes de instituciones penitenciarias, extinguiendo las anteriores escalas masculina y femenina.

En este camino la Administración Penitenciaria quiere continuar la tendencia iniciada por otras Administraciones Públicas y asumir los deberes legales impuestos por esta normativa, con la regulación de determinados aspectos que afectan a la conciliación

de la vida personal y laboral, la promoción de los principios de igualdad en la carrera administrativa y actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En noviembre de 2008, se aprobó por unanimidad por parte de todas las Subdirecciones Generales de la Secretaría General de IIPP y el Organismo Autónomo, el **Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario**, programa realizado en colaboración con el Instituto de la Mujer y cuyos objetivos generales son:

- Conocer las características de las mujeres que se encuentran en nuestros centros privadas de libertad.
- Atender sus necesidades
- Erradicar la violencia de género.
- Erradicar la discriminación de género en el ámbito penitenciario

El Programa de Acciones para la Igualdad asume e integra plenamente los PRINCIPIOS RECTORES del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) aprobado por el Consejo de Ministros en 14 de Diciembre de 2007: Ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación, y articula su contenido en varios de los ejes de actuación que lo desarrollan, fundamentalmente el EJE 9 Atención a la Diversidad e Inclusión Social y el EJE 10 Violencia de género (sin olvidar las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud).

Por este motivo se precisará para su implementación y financiación la plena corresponsabilidad de los demás estamentos gubernamentales concernidos en esta tarea y las siguientes actuaciones:

### **1) Actuaciones a nivel organizativo:**

1. Creación de estructura orgánica y funcional permanente.
2. Implicación Institucional y de los agentes sociales en los planes de acción para la igualdad.
3. Introducción de la perspectiva de género en la política penitenciaria
4. Adaptar la política de personal a los Planes de igualdad y las leyes de conciliación familiar.
5. Incorporar la política de género a los órganos directivos y en los planes de formación.
6. Investigación y presencia en los foros nacionales e internacionales.
7. Promover cambios legales en la igualdad de género que compensen el coste familiar y el mayor sufrimiento de la mujer en su encarcelamiento.

### **2) Observatorio permanente para la erradicación de factores de discriminación basados en el género.**

1. Elaboración e implantación de métodos de análisis de gestión que permitan evaluar periódicamente las condiciones en que se desarrolla la ejecución

penitenciaria de las mujeres respecto a los hombres. Incorporación del análisis de impacto de género en los informes y decisiones de carácter general

2. Plan integral de adecuación de las estructuras arquitectónicas donde residen o sean destinadas a las mujeres.

3. Adecuación del Régimen Penitenciario a las características de las mujeres

### **3) Atención integral a las necesidades de las mujeres encarceladas y excarceladas**

1. Diseñar para cada centro un protocolo de acogida inmediata para la atención a las problemáticas acuciantes que representan el ingreso en prisión.

2. Actuaciones de fortalecimiento o restauración del entorno familiar, o búsqueda de recursos sociales alternativos.

3. Potenciar redes de apoyo entre las compañeras de internamiento.

4. Fomento de la salud.

5. Crear y promover la participación en programas de fomento de la autonomía personal y plena participación en los derechos de ciudadanía.

6. Planes de integración escolar, formativa

7. Planes de integración cultural, deportiva y de ocio. Integración laboral, planes de empleo e inserción laboral Contribuir a mejorar la insertabilidad de las mujeres internadas mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.

9. Atención al desarrollo de la maternidad en prisión.

10. Atención especializada a las necesidades de colectivos específicos: jóvenes, mayores, toxicómanas, discapacitadas...

### **4) Planes para favorecer la erradicación de la violencia de género y paliar sus consecuencias:**

1. Disminuir la vulnerabilidad de la mujer reclusa, en general, a sufrir situaciones de violencia y/o dependencia

2. Programa específicos para mujeres con historial de violencia de género.

3. Programas de personas condenadas por violencia de género.

- Identificación de realizaciones previstas

La ejecución de este Plan de acciones está diseñada en dos planos diferentes y complementarios.

#### **a.- A nivel de Servicios Centrales:**

La Secretaría General se ha comprometido a impulsar 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:

- En Junio de 2009 se constituyó una Comisión Técnica (Observatorio) con más de 25 profesionales de nuestra institución y extrapenitenciarios de todos los ámbitos: judicial, académico, redes sociales, etc., con el objetivo de poder 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 regularmente y evaluar el impacto del Programa. Este observatorio se reúne con carácter anual para revisar los avances y dificultades en el desarrollo de este Plan
- Las modificaciones estructurales y del equipamiento previstas en los nuevos modelos de centro Tipo para albergar a las mujeres
- Potenciación del medio abierto, en la población general y especialmente en la población femenina que hoy alcanza al 39% de las mujeres penadas clasificadas
- La creación de un grupo de trabajo interdisciplinar para el diseño de un Manual para las Víctimas de Violencia de Género, con el que pronto podrán formarse los profesionales de nuestros centros para el desarrollo de este nuevo programa específico de intervención.
- La reconversión de un gran número de departamentos de mujeres de módulos de respeto.
- La presentación del Programa de Mediación entre mujeres internas en Instituciones Penitenciarias y sus Familias, cuyo proyecto piloto se desarrollará en nueve meses en un centro de Andalucía, con la intención de generalizar, en un futuro, la mediación profesional a los demás centros penitenciarios
- La investigación llevada a cabo junto con la UNED sobre “indicadores en centros penitenciarios y su conexión con el Sistema Estatal de Indicadores de Género del Instituto de la Mujer” sirve de instrumento objetivo de medición a cada establecimiento penitenciario de las condiciones de permanencia de las mujeres respecto a los hombres y sirva de base a los equipos directivos para el diseño de actuaciones concretas.

#### **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
- 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, apreciables 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, ya que desde el momento de la implantación se está apreciando una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas, lo cual contribuye al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 133B:** TRABAJO, FORMACIÓN Y ASISTENCIA A RECLUSOS  
**CENTRO GESTOR:** TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa 133 B “Trabajo Formación y Asistencia a Reclusos” 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.

Algunas de las actividades incluidas en el Programa para la consecución de dichos objetivos, están relacionadas con ámbitos de aplicación preferentes propuestos en materia de igualdad, como son:

- La gestión de la Formación para la Inserción Laboral que, 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 a través de tres procedimientos:
  - Producción de bienes que son comercializados en el mercado, por cuenta y riesgo del Organismo.
  - Colaboración con empresarios externos para la gestión de los talleres.
  - Gestión de servicios penitenciarios: cocinas, economatos, panadería, actividades auxiliares, etc.

El Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) 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 les ha sido impuesta.

Su configuración como organismo autónomo con un 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.

Aquel objetivo de reinserción que la Ley Orgánica General Penitenciaria encomienda en el año 1979 a la política penitenciaria sigue teniendo hoy plena validez, sin embargo, los instrumentos a aplicar para su consecución han de ser cambiantes y responder a las peculiaridades socioeconómica del país en cada momento, dado que el objetivo final del mismo consiste en reintegrar al entorno social y laboral a personas privadas de libertad durante un cierto tiempo. Y, 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

Este Programa se corresponde con el EJE 9 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) Atención a la Diversidad e Inclusión Social, y en particular con los objetivos 2 (liderar, por parte de los Poderes Públicos, las políticas para la inclusión de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social) y 5 (adecuar la respuesta de los servicios sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión) de dicho Eje.

- 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.

Las actuaciones que darán contenido a los objetivos en materia de igualdad en los talleres productivos son por una parte la ampliación de talleres ya existentes y que como consecuencia de este principio se tendrá en cuenta a la hora de elegir internas trabajadoras.

## 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 delincencial no es muy lejana en el tiempo y su actividad criminal es, generalmente, de menor entidad y trascendencia social.

El Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo 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:



- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL INTERIOR DEL C.P.

- 920 cursos de formación para el empleo en el interior de los C.P. en el año 2009.
- Expedición de título homologado en el exterior.
- Han participado 16.629 beneficiarios.
- Finalizan los cursos el 78,40%

Hombres (%)	Mujeres (%)
15.017 90,31%	1.612 9,69

- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL EXTERIOR DEL C.P.

- 113 acciones formativas en el exterior.
- 1.033 beneficiarios.
- Finalizan el 90,20%.

Hombres (%)	Mujeres (%)
870 84,20%	163 15,80%

- FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- 66 módulos de orientación para la inserción laboral.
- Han participado 985 beneficiarios.
- Finalizan los módulos el 87,92%.

Hombres (%)	Mujeres (%)
854 86,70%	131 13,30%

- ACOMPañAMIENTO PARA LA INSERCIÓN: Han participado 956 beneficiarios

Hombres (%)	Mujeres (%)
832 87,03%	124 12,97%

Del estudio llevado a cabo en el primer semestre del año 2010, sobre porcentajes de internos e internas trabajadores/as en los Centros penitenciarios, se ha comprobado que:

1. De los 12.447 internos trabajadores en talleres productivos, 11.228 son hombres y 1.219 son mujeres.

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>POBLACION PENITENCIARIA</b>	<b>60.590</b>	<b>5.359</b>	<b>65.949</b>
<b>INTERNOS TRABAJADORES/AS</b>	<b>11.228</b>	<b>1.219</b>	<b>12.447</b>
<b>PORCENTAJE</b>	<b>18,53%</b>	<b>22,74%</b>	

Estos datos reflejan que el número de internas trabajadoras es superior al número de internos en relación con la población penitenciaria total.

- 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**

451N: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO

467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA  
INFORMACION

495A: DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA INFORMACION GEOGRAFICA  
ESPAÑOLA



**PROGRAMA 451N: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE FOMENTO**  
**CENTRO GESTOR: INSPECCIÓN GENERAL DE FOMENTO**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Corresponde al programa de Dirección y Servicios Generales del Departamento la adopción de decisiones de carácter estratégico, con distribución de los recursos económicos y humanos disponibles entre los distintos programas específicos; la alta dirección, coordinación y control del desarrollo de dichos programas, y la prestación de los servicios generales y de apoyo a los Centros Gestores del Ministerio, directamente encargados de su ejecución.

El citado programa comprende el conjunto de dichas actuaciones y se extiende a las áreas de Infraestructuras, Transportes, Relaciones Institucionales, y Ordenación y Superior Dirección de todos los servicios Postales y Telegráficos.

Por tanto, las actividades de este programa durante el año 2011 estarán orientadas fundamentalmente a intensificar la coordinación de todos los recursos humanos y materiales integrados en el Departamento y a la ordenación general del sector de las infraestructuras, de los servicios de transportes en coordinación con la Secretaría de Estado de Planificación e Infraestructuras, con la Secretaría de Estado de Transportes y con las Secretarías Generales de Relaciones Institucionales y Coordinación, de Infraestructuras y de Transportes, a fin de asegurar el correcto funcionamiento de cara a la consecución de sus objetivos generales.

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

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Coordinación y control de las líneas de actuación.
- Ordenación de la gestión.
- Apoyo a los Centros Gestores.
- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Desarrollo del programa informático del Departamento, en especial con instalación de redes de áreas locales.
- Relaciones internacionales e imagen externa.
- 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.

El Programa de Dirección y Servicios Generales, por sus especiales características, no cuenta con unos objetivos propios e independientes de los correspondientes a los demás programas de actuación del Ministerio.

Su eficacia debe evaluarse, por tanto, en función de los resultados obtenidos por todos aquellos programas en los que participe el Ministerio de Fomento.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El Programa presupuestario 451N y sus actuaciones, analizado desde la obligación de transversalidad, es decir, de integración de los objetivos de igualdad de oportunidades de forma activa, en relación con los objetivos específicos en materia de igualdad, determinados en la legislación, planes y programas de políticas de igualdad, está vinculado con:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II Capítulo I	Principios generales de las políticas públicas de igualdad
	Título V	El principio de igualdad en el empleo público
	Título VIII Art. 77	Unidades de Igualdad
Plan Estratégico	Eje 1	Objetivo 2. Participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado 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:

- Fomentar el 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.
- Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- Impulsar la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.
- Seguir cumpliendo el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Continuar con 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.

- Seguir incluyendo en los cursos de formación de promoción interna contenidos de igualdad efectiva.
- Continuar celebrando jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y sobre prevención de violencia de género. Si se mantiene la demanda en el mismo nivel de 2010, la inversión aproximada será de 5.200 €.
- Potenciar la Unidad de Igualdad del Ministerio con la incorporación a la estructura ya existente de una funcionaria grupo A1 con dedicación completa.
- En el ámbito de lo establecido en el artículo 77 de la LOIEMH 3/2007, y entre otras actuaciones, la Unidad de Igualdad de Fomento prestará asesoramiento y apoyo técnico en lo relativo al desarrollo de dicha Ley a todos los órganos competentes, fomentará 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.
- 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 General de Políticas de Igualdad.
- Continuar con la partida destinada en 2010 a Ayudas Sociales para cuidado de hijos menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los niños comprendidos entre 3 y 12 años, y para afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social no puede considerarse estrictamente de igualdad, pero facilitará la conciliación y la corresponsabilidad. El importe destinado, sobre la estimación de la disponibilidad y la demanda de 2010, será de 943.900 €.

Por las propias características de la mayoría de las actuaciones que abarca el Programa, en el momento actual, no es posible cuantificar los porcentajes de cada una de ellas.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos objetivos de los que se dispone, referidos a 2010, y que pueden servir para tener una idea de la situación actual son los siguientes:

- Realizada una Jornada sobre Igualdad de Género en la Administración General del Estado, con asistencia de 38 mujeres y 8 hombres, y un curso de formación sobre conciliación, al que han asistido 12 mujeres y 1 hombre. Se observa poca demanda por parte del personal en esta materia y especialmente de hombres.
- En cuanto a asistentes a todas las actividades formativas organizadas por el Departamento, no se observan diferencias significativas por sexos si se relacionan con la plantilla total, con un 45% de mujeres y un 55% de hombres.
- Respecto a la composición de los tribunales de pruebas selectivas, para el funcionariado es de un 55% mujeres y un 45% hombres, si bien para el personal laboral es de un 44,65% mujeres y 55,35% hombres. El estudio de las comisiones de valoración de los concursos arroja datos similares: 43% mujeres y 57% hombres.

- En relación con el profesorado que imparte los diferentes cursos, el porcentaje de mujeres es de un 23,65% frente a un 76,35% de hombres. La razón puede encontrarse en la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, siendo estos puestos el vivero de donde se eligen los docentes.
- Significativo también es el dato de la proporción de mujeres y hombres que ocupan puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, 20,33% mujeres y 79,66% hombres.
- No se hace mención a las personas asistentes a los cursos de formación y perfeccionamiento que se integran en los procesos selectivos para el acceso al empleo público porque se dirigen a quienes han superado las pruebas selectivas correspondientes y que se realizan bajo los criterios de capacidad y mérito.
- 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 se prevé que tengan un 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

En el marco de la Ley 11/2007, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, el Ministerio de Fomento continuará desarrollando durante el año 2011 el marco común de la tramitación electrónica, mediante iniciativas que pretenden facilitar las relaciones de los ciudadanos y empresas con el Ministerio.

En este sentido, se pretende abordar la evolución del Portal Web hacia la sede electrónica, así como la plataforma de Administración Electrónica, de la cual ahora dispone el Ministerio para cubrir todas las posibles interrelaciones tanto con la ciudadanía como con los órganos del Ministerio y otras dependencias intradepartamentales e interdepartamentales.

Para ello será necesaria la evolución de la plataforma de Administración Electrónica para adaptarse adecuadamente, tanto al esquema Nacional de Interoperabilidad como al Esquema Nacional de Seguridad y, por otra parte, el desarrollo de procedimientos administrativos para la ciudadanía en el marco de esta Ley.

En este mismo sentido se iniciarán también actuaciones para asegurar la tramitación y la integración con los sistemas de tramitación interna y las aplicaciones sectoriales de los diferentes Centros Directivos, con el objetivo de lograr la automatización del ciclo de tramitación electrónica en un porcentaje muy alto.



Otras iniciativas pretenden reportar beneficios a los funcionarios del Ministerio de Fomento como la evolución del Cuadro de Mandos para facilitar la toma de decisiones ejecutivas y operativas que beneficien al Departamento.

En ambos portales (Portal Web y Portal de Intranet) se incorporan de forma permanente nuevas aplicaciones y contenidos que se irán nutriendo con las nuevas tecnologías para ofrecer una solución completa y de calidad.

Los Proyectos planificados para el año 2011 están enmarcados en las actuaciones derivadas del Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Administración electrónica 2009-2012 y encuadrados en el Plan de Convergencia Electrónica, con una previsión de dotación para 2011 de 2.700.000 €.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de Aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

El Programa presupuestario 467G y sus actuaciones, analizado desde la obligación de transversalidad, es decir, de integración de los objetivos de igualdad de oportunidades de forma activa, en relación con los objetivos específicos en materia de igualdad, determinados en la legislación, planes y programas de políticas de igualdad, está vinculado con los elementos del siguiente cuadro:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 28	Sociedad de la Información
Plan Estratégico	Eje 2	Participación Económica
	Eje 3	Corresponsabilidad
	Eje 5	Innovación
	Eje 6	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 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:

- Incorporar a la página Web y a la Intranet una aplicación con contenidos de igualdad y diferentes enlaces que permitan acceder a sitios donde se recoja información útil para mujeres emprendedoras.
- Difundir en el Portal de Intranet documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incorporar en la medida de lo posible la perspectiva de género en los datos de los Portales Web e Intranet.
- Continuar con los trabajos de 2010 relativos al aumento del número de procedimientos administrativos que podrán ser tramitados por vía telemática, lo que redundaría en una más eficaz gestión del tiempo, resultando también muy

beneficioso para las empresas pequeñas, con pocos medios, modelo empresarial en el que se encuentran la mayoría de las creadas por mujeres.

- Proporcionar la tecnología necesaria para facilitar al personal del Departamento, el desarrollo de tareas de carácter imprevisto, de manera no presencial
- Tener en cuenta la importancia de 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.
- Por las propias características de las actuaciones que abarca el Programa, no es posible cuantificarlas económicamente.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tal como recoge el Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, un ámbito esencial para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres es el de la innovación tecnológica. Hay pocas mujeres, la mayoría en puestos subordinados, y persisten importantes barreras formales e informales en el acceso a los estudios y profesiones tecnológicas.

También existe 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 sorprende observar que esta diferencia ha aumentado en los últimos años.

La brecha de género se mantiene porque existen otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías p. e. 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, de las mujeres como poco hábiles con la tecnología.

- Previsión de resultados

No es posible cuantificar de antemano con exactitud los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones tendentes a cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información, pero se prevén resultados positivos derivados directamente de las actuaciones previstas en el punto B, aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, 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**

A pesar de la dificultad para disponer de datos cuantitativos que permitan hacer una estimación objetiva del análisis de los objetivos del Programa Presupuestario 467G y de las actuaciones tanto generales como positivas que abarca, se estima un impacto de género positivo

**PROGRAMA 495A: DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN GEOGRÁFICA ESPAÑOLA**

**CENTRO GESTOR: D.G. DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL Y CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA**

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

El Programa 495A consiste en la formulación de políticas, la aplicación de alta tecnología y el liderazgo sectorial para dirigir, planificar, coordinar y gestionar a nivel nacional, la información de carácter oficial en los campos de la astronomía, la geofísica, la geodesia y la cartografía con el fin de garantizar la disponibilidad y fiabilidad de los datos geográficos y espaciales, para su utilización por las Administraciones Públicas, los agentes económicos y el conjunto de la sociedad, contribuyendo al progreso del conocimiento territorial, al desarrollo económico y social y a la investigación científica y técnica.

El Programa 495A tiene por finalidad desarrollar el conjunto de actividades públicas necesarias para:

- a) 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.
- b) Contribuir al desarrollo científico, cultural y socioeconómico de España mediante la realización de proyectos aplicados de carácter astronómico, geofísico, geodésico y cartográfico.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Mejorar el sistema administrativo y de gestión que permita soportar esas actividades

En general la actividad del Instituto Geográfico Nacional con cargo a este programa presupuestario abarca desde la concepción metodológica de cada proyecto hasta la elaboración y aplicación final del mismo, incluyendo la observación y obtención de datos primarios o básicos, su redacción y cálculo, la investigación operativa de carácter instrumental y técnico, la formación y edición de productos geográficos y la realización definitiva de dichos productos y su difusión a través del Centro Nacional de Información Geográfica.

El Programa viene caracterizado por su importante y progresiva incidencia social y económica, en función de su creciente influencia sobre gran cantidad de ámbitos prioritarios para el mantenimiento seguro y el desarrollo de infraestructuras y actividades socioeconómicas, para la prevención y gestión de riesgos, para las obras e infraestructuras públicas, para la referenciación geodésica de los sistemas de navegación terrestre, marítima y aérea, que utilizan el GPS, etc.

Otro importante aspecto económico del Programa se pone de manifiesto con la producción de información geográfica del Instituto.

En todo caso la demanda geográfica viene experimentando un incremento exponencial, exigiendo una respuesta productiva y eficaz que, una vez garantizada, implica una fuerte difusión libre.

**B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.**

- Identificación del articulado de las normas y planes

El Programa presupuestario 495A y sus actuaciones, analizado desde la obligación de transversalidad, es decir, de integración de los objetivos de igualdad de oportunidades de forma activa, en relación con los objetivos específicos en materia de igualdad, determinados en la legislación, planes y programas de políticas de igualdad, está vinculado con:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 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, irán en la línea de las actuaciones especificadas en el citado Plan Estratégico, dentro del Objetivo 2 del Eje 6:

2.1. Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.

2.2. Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.

2.4. Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+i.

2.8. Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacar a este respecto las medidas en materia de igualdad introducidas por Orden Ministerial en las bases reguladoras para la concesión de becas por la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, consistentes en:

1. Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
2. Preferencia de la mujer sobre el hombre en caso de igualdad de puntuación entre candidatos concurrentes a las becas convocadas en cada campo de conocimiento; además esta prioridad se plantea en las dos fases del procedimiento de selección: valoración de méritos y entrevista.
3. Reconocimiento expreso a las becarias al derecho de 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.

La partida presupuestaria destinada a becas y ayudas en áreas de astronomía, geofísica, geodesia, teledetección y documentación geográfica prevista para 2011 es de 650.000 €.

Por las propias características del resto de las actuaciones que abarca el Programa, no es posible cuantificar otras medidas.

### 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:

1. 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	
VARONES	MUJERES
27	44

2. Hombres y mujeres a cargo de proyectos y servicios incluidos en el Plan Estratégico IGN/CNIG:

	PROYECTOS		SERVICIOS	
	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES
Secretaría General	1	2 <sup>(1)</sup>	10 <sup>(2)</sup>	3 <sup>(3)</sup>
Subdirección Gral. de Astronomía, Geodesia y Geofísica	10	-	4	-
Subdirección Gral. de Cartografía	16	2 <sup>(4)</sup>	11	3
CNIG	8 <sup>(5)</sup>	2	4	1

(1) 2 Mujeres responsables de 2 proyectos

(2) 1 Hombre responsable de 3 Servicios, y otro responsable de 2 Servicios

(3) 1 Mujer responsable de 2 Servicios

(4) 1 Mujer responsable de 1 Servicio y 1 Proyecto

(5) 1 Hombre responsable de 1 Servicio y 1 Proyecto

3. Plantilla de trabajadoras/es del IGN y del CNIG:

El porcentaje medio de mujeres funcionarias en el Instituto Geográfico Nacional es del 31,76% sobre un total de 318, disminuyendo según se aumenta el nivel administrativo, desde un 74,91% en el grupo C2 al 25,26% en el grupo A1.

En el personal laboral el porcentaje medio de mujeres es un 45,40%

En cuanto al personal del Centro Nacional de Información Geográfica, el porcentaje entre el personal funcionario es de 44,59%, disminuyendo también cuando se

aumenta la cualificación profesional, desde un 77,77% en el grupo C2 a un 35% en el grupo A1.

El cuanto al personal laboral, el porcentaje medio es del 66%, manteniéndose similar en los diferentes grupos.

Es interesante destacar que, aunque se trata de una plantilla eminentemente masculina, de los 141 funcionarios de nuevo ingreso de Cuerpos adscritos al IGN desde el año 2000, 46 son mujeres, casi el 32,6% del personal. Ello supone un avance considerable hacia la paridad en un colectivo profesional tradicionalmente masculino. En el cuerpo de Astrónomos se ha llegado casi a la paridad en las incorporaciones de los últimos años (43% de mujeres funcionarias de nuevo ingreso), si bien estos porcentajes no son tan positivos en cuerpos como el de Ingenieros Geógrafos e Ingenieros Técnicos en Topografía.

Otro indicador a tener en cuenta, el número de solicitantes y asistentes a los cursos de materias específicas, gerenciales e informática, está en la línea con la proporción mujeres/hombres general, no resultando significativo.

En cuanto a la sociedad en general, como destinataria de los resultados obtenidos en base a las actuaciones bajo el marco de este Programa Presupuestario, no es posible establecer una diferenciación por razón de sexo.

- Previsión de resultados

No es posible cuantificar de antemano, con exactitud, 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 sigan yendo en la línea observada los últimos años...

#### **D) Valoración del impacto de género**

Del análisis de los objetivos del Programa Presupuestario 495A y de las actuaciones que abarca, se prevé un impacto de género positivo.

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR  
321M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE LA EDUCACION  
321N: FORMACION PERMANENTE DEL PROFESORADO DE EDUCACION  
322A: EDUCACION INFANTIL Y PRIMARIA  
322B: EDUCACION SECUNDARIA, FORMACION PROFESIONAL Y ESCU. OFIC.  
IDIOMAS  
322C: ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS  
322D: EDUCACION ESPECIAL  
322E: ENSEÑANZAS ARTISTICAS  
322G: EDUCACION COMPENSATORIA  
322H: EDUCACION PERMANENTE Y A DISTANCIA NO UNIVERSITARIA  
322J: NUEVAS TECNOLOGIAS APLICADAS A LA EDUCACION  
323M: BECAS Y AYUDAS A ESTUDIANTES  
324N: APOYO A OTRAS ACTIVIDADES ESCOLARES  
463A: INVESTIGACION CIENTIFICA (SUBSECRETARÍA Y DIRECCIÓN GENERAL  
DE POLÍTICA UNIVERSITARIA)





<p><b>PROGRAMA 144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA</b></p>
--

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Corresponde a la Dirección General de Relaciones Internacionales, en el marco del Ministerio de Educación, la coordinación de los programas de cooperación internacional de índole educativa y carácter bilateral o multilateral y, en general, todas aquellas actuaciones en el ámbito educativo internacional que sean competencia del Departamento. 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 nuestra cultura. A través del programa 144A se financian las actividades de cooperación e intercambio cultural y educativo, las actividades de formación y perfeccionamiento del profesorado extranjero de español y las contribuciones a Organismos Internacionales.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Identificación del articulado de las normas y planes:

Ley 3/2007, arts. 23 y 24

Plan estratégico para la igualdad (2008-2011) Eje 4

- Identificación de realizaciones previstas

- Apoyar la penetración 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 a través de intercambios de cooperación.
- Facilitar asistencia técnico-científica a países de menor nivel de desarrollo que España. Iberoamérica ocupa lugar destacado en el destino de estas ayudas.
- Asegurar que en las organizaciones internacionales de carácter educativo exista una presencia española estable.
- 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 de lengua española.

### 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:

Auxiliares de conversación seleccionados para desarrollar sus funciones en diversos países:

Seleccionados: 1.146 Mujeres: 962 Hombres: 184

Profesores en Institutos Bilingües de diversos países:

Seleccionados: 131 Mujeres: 55 Hombres: 76

Profesores visitantes en EE.UU. y Canadá:

Seleccionados: 330 Mujeres: 229 Hombres: 101

#### D) „Valoración de Impacto de Género

Positivo.

**PROGRAMA 321M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE LA EDUCACIÓN**  
**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

En el ámbito de la Secretaria General Técnica la gestión de este programa se centra en:

- Atención e información al ciudadano.
- 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 1086/2009, de 3 de julio, las funciones atribuidas a la Subdirección General de Publicaciones y Documentación son las siguientes:

- m) Propuesta del programa editorial del departamento, así como la realización y edición de compilaciones, publicaciones y otros materiales del departamento.
- n) Organización y dirección de la biblioteca del Departamento.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes  
 Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
 Título II. Capítulo I. Principios Generales. Artículos 14, 15 y 20.

Titulo V. Capitulo I. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas. Art. 51.

Capitulo II. Acción administrativa para la igualdad: Art. 23 y 24

Capitulo III. Medidas de igualdad en el empleo para la Administración

General del Estado y para los organismos públicos vinculados o

Dependientes de ella. Artículos 58, 59 y 60.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. (2008-2011): Objetivos estratégicos 1, 2, 3, 4, 7, 8,9, 11, 12,13.

En cuanto a las publicaciones del Departamento, tal y como establece el Plan de Publicaciones de la Administración General del Estado, el objetivo principal es velar para que las obras recogidas en su plan editorial no contengan rasgos sexistas o que expliciten y favorezcan los mismos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan General de Publicaciones de la Administración General del Estado	10 punto 4º	Promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres

- Identificación de realizaciones previstas

Revisar las estadísticas que se elaboran en la Secretaria General Técnica y asegurar la inclusión sistemática de la variable sexo en las mismas.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el área de Publicaciones hay que destacar, como ejemplo del cumplimiento del objetivo principal, que desde el año 2001 se edita la Colección Mujeres en la Educación, destinada a la incidencia de los servicios de orientación educativa en la prevención de la violencia, conocer y difundir los datos sobre la presencia de mujeres en la educación y que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento y favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

Una iniciativa en el Área de Biblioteca ha sido la creación de 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 el de la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre la igualdad de género es de 249.

En cuanto a las estadísticas del Departamento, en los últimos años se ha hecho un esfuerzo importante en la revisión e inclusión de la variable de género.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positiva. Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un instrumento fundamental para disponer de un buen diagnóstico de cual es la situación en cada momento y poder detectar aquellos aspectos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

**PROGRAMA 321N:** FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN

**PROGRAMA 466A :** INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa (IFIIE, Ministerio de Educación)

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El **Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa (IFIIE)** puede considerarse como una **unidad generadora de conocimiento sobre educación**, al servicio del sistema educativo español a través del Ministerio de Educación.

Las áreas competenciales del IFIIE (Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa) 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 Formación Profesional, a través del Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa (Art. 4.1., apartados m, n y o del RD 1086/2009), las siguientes funciones:

- m.** 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.
- n.** La elaboración y fomento de investigaciones, innovaciones, estudios e informes sobre educación y la realización y edición de publicaciones y materiales sobre educación, de acuerdo con el programa editorial del departamento.

La elaboración y coordinación de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones, así como la promoción de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, en coordinación con la Secretaría General de Universidades.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

**I- LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Capítulo II. Acción administrativa para la igualdad

**Artículo 24.** Integración del principio de igualdad en la política de educación. Artículo 24.2 completo.

### **II- PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008-2011**

**Objetivo 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.

**Objetivo 3:** Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro.

**Objetivo 4:** Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación.

**Objetivo 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.

**Objetivo 8:** En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

**Objetivo 11:** Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.

**Objetivo 13:** Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo.

- Identificación de realizaciones previstas

<b>REALIZACIONES PREVISTAS (Actividades, actuaciones, intervenciones)</b>
Convocatoria "Premios Irene: La paz empieza en casa" 2011. Con estos premios se pretende destacar experiencias educativas, pautas de actuación, materiales curriculares y de apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que contribuyan a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la paz entre hombres y mujeres.
Acto de entrega de los Premios 2010 "Irene, la paz empieza en casa"
Edición del CD "Premios Irene: la paz empieza en casa" 2010
Realización de las Jornadas Intercambia 2011, de intercambio de materiales y experiencias coeducativas entre los representantes de educación e igualdad de todas las Comunidades Autónomas
Mantenimiento y difusión del portal educativo "Intercambia: Educar en femenino y en masculino" como espacio virtual en el que compartir experiencias de coeducación
Diseño y organización de unas Jornadas de Formación del Profesorado sobre Igualdad y Educación donde se facilite la difusión de buenas prácticas en coeducación, prevención de violencia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Programa 321N)
Publicación de trabajos que abordan el tema del género y la educación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación: "Mujeres en cargos de representación del sistema educativo II"</li> <li>• Dos guías de educación-afectivo sexual.</li> <li>• Catálogo Intercambia (Se trata de una publicación en las que se recopilan las experiencias llevadas a cabo en las distintas Administraciones Educativas, y que han sido puestas en común en las "Jornadas Intercambia")</li> </ul>
Incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación del profesorado realizadas por el IFIIE. (Programa 321N)
Revisión de lenguaje en los documentos generados en el IFIIE desde una perspectiva de género. Inclusión de la variable género en los estudios e investigaciones que se realizados desde el IFIIE

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)
  - La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
  - Fallan los mecanismos de conexión interautonómica para dar a conocer experiencias, recursos e iniciativas emprendidas en materia de igualdad de oportunidades en la educación.
  - Persiste la dificultad del profesorado para acceder a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas.

- No se reconoce la labor del profesorado implicado en el desarrollo de iniciativas que conduzcan a la superación de las desigualdades y de la violencia contra las mujeres.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo en el IFIIE, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Incluir la variable sexo en todos los estudios e investigaciones llevados a cabo.
- 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

Avance en el conocimiento y esclarecimiento de las variables sobre las que dirigir las políticas y la intervención educativa en materia de igualdad. La consideración de la variable sexo en los estudios permitirá acceder a un conocimiento más rico y detallado acerca de la realidad educativas de mujeres y hombres.

Aumento de la motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros.

Refuerzo de los mecanismos de interconexión autonómicos que difundirán experiencias y recursos y posibilitarán el avance en el tema específico del año.

Facilidad y accesibilidad de los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula.

Propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico, de modo que todos los textos firmados por el IFIIE hagan un uso no sexista de la lengua

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo. En base a las necesidades detectadas, y tras presentar las diversas acciones encaminadas a la eliminación de las desigualdades, se prevé un impacto positivo, que redundará en una disminución de las mismas.

**PROGRAMA 322A: EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA****CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL****A) Contenido y Finalidad del Programa**

**Educación Infantil:** Asegurar la escolarización gratuita de calidad del 100% de los niños y niñas de 3 a 5 años, mejorando la ratio con la creación de nuevos centros y unidades y extender la escolarización en el primer ciclo.

**Educación Primaria:** Asegurar la total escolarización gratuita y de calidad de los niños y niñas de 6 a 11 años, mejorando la ratio alumnos y alumnas/unidad con la creación de nuevos centros y unidades.

Por las características de financiación y por su importancia, hay que hacer una especial mención a los Centros privados concertados. Así, la Ley Orgánica de Educación (LOE) establece en el artículo 116 que los centros privados que ofrezcan enseñanzas declaradas gratuitas en esta Ley y satisfagan necesidades de escolarización podrán acogerse al régimen de conciertos en los términos legalmente establecidos. La LOE también dispone que tendrán preferencia para acogerse al régimen de conciertos aquellos que atiendan a poblaciones escolares de condiciones económicas desfavorables o los que realicen experiencias de interés pedagógico para el sistema educativo. En todo caso, tendrán preferencia los centros que, cumpliendo los criterios anteriormente señalados, estén constituidos y funcionen en régimen de cooperativa.

Asimismo, la LOE dispone que la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria constituyen la educación básica y será obligatoria y gratuita para todas las personas y que la Educación Infantil se organiza en dos ciclos: el primero tiene carácter voluntario y el segundo ciclo es gratuito.

La cuantía global de los fondos públicos destinados al sostenimiento de los centros concertados se establece en los Presupuestos Generales del Estado.

Es necesario, además, garantizar la participación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal en las Instituciones y procesos de negociación de las materias que corresponden al Ministerio de Educación en su papel de ordenación y coordinación del sistema educativo en el ámbito de la enseñanza privada, sostenida total o parcialmente con fondos públicos.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

1. La **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación, contempla en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación. Concretamente en el art. 3, se establece que uno de los fines de la educación es: “b) 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”.



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.

Por su parte, el artículo 84, al hablar de la admisión de alumnos en centros privados concertados, establece que, en ningún caso, habrá discriminación, entre otras, por razón de sexo (apartado 3 del citado artículo). Se trata, en definitiva, de hacer efectiva la gratuidad de la enseñanza en centros educativos concertados o de convenio, al impartir tanto la Educación Infantil como la Educación Primaria en las ciudades de Ceuta y Melilla

2. En el mismo sentido, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en su **artículo 23** que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La misma Ley, en su **artículo 24**, establece que las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regula las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo.

3. La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género contempla una serie de medidas de sensibilización, prevención y detección, obligando a las Administraciones educativas a la escolarización inmediata del alumnado que cambie de residencia como consecuencia de actos de violencia de género, a eliminar los estereotipos sexistas de todos los materiales educativos y a incluir formación específica en materia de igualdad

4. El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, dentro del **Eje número 4**: “Educación”, plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros, detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos y actuaciones vienen referidos a la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos.

- Identificación de realizaciones previstas

**Cofinanciación de plazas correspondientes al primer ciclo de educación infantil. Población diana: alumnado de 0 a 2 años. Aplicaciones presupuestarias 18.04.322A.450.01 y 18.04.322A.450.02**

Se trata de un esfuerzo que deben compartir las diferentes administraciones. Teniendo en cuenta que uno de los pilares fundamentales de socialización, desde edades tempranas, es la educación, la creación de plazas suficientes para alumnos de 0 a 2 años se convierte, en el caso del alumnado más necesitado de un clima educativo para paliar los efectos de entornos socioeconómicos o culturales desfavorables, en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de actuación. Las tasas de escolarización en la población de 0 a 2 años son todavía muy bajas, 18,8% en el curso 2006-2007 y 20,3% durante el curso 2007-2008, pero van incrementándose a buen ritmo. Estas tasas de escolarización son similares en el caso de las niñas y en el de los niños A pesar de los avances en la escolarización generalizada de los niños de 3 a 5 años de edad, persiste una escasez de plazas

para la escolarización en la etapa de 0 a 2 años, lo que incide negativamente en las mujeres jóvenes en su decisión sobre la maternidad y carrera profesional y dificulta su reincorporación al mundo laboral una vez finalizado el periodo de baja maternal. El fomento del incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años es uno de los objetivos, objetivo 12.3, del *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011*.

**Escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación Primaria. Población diana: alumnado de 3 a 12 años de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Aplicación presupuestaria 18.04.322A.229**

Respecto al Segundo ciclo de la Educación infantil, periodo educativo de carácter voluntario, se puede afirmar que todos los niños 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.

En lo que se refiere a la Educación primaria, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla como principio el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Asimismo, en la organización de la etapa 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.

En el caso del tramo de edad 6-12 años, se trata de una etapa obligatoria para niños y niñas y, como tal, no tiene impacto de género. El impacto fundamental de esta etapa viene referido a la educación que en ella se proporciona en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la población de 0 a 2 años en nuestro **país** a 1 de enero de 2008 era de 1.402.067 personas, de las que un 48,38% (678.425) eran niñas. Asimismo, a 1 de enero de 2008 había 1.384.341 personas de 3 a 5 años, de ellas el 48,57% (672.411) eran niñas. Por otra parte, de los 2.999.864 de personas de 6 a 12 años a 1 de enero de 2008, el 48,63% (1.458.959) eran niñas.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la población de 0 a 2 años en **Ceuta** a 1 de enero de 2008 era de 3.541 personas de las que un 49,61% (1.757) eran niñas. En el mismo territorio y según la misma fuente, había 3.318 personas de 3 a 5 años, siendo el 49,18% (1.632) niñas y 6.954 personas de 6 a 12 años, siendo el 49,53% (3.445) niñas.

En **Melilla** la población de 0 a 2 años a 1 de enero de 2008 era de 3.231 personas, el 48,83% (1.578) eran mujeres. De 3 a 5 años, había en ese territorio 3.189 personas y el 49,29% (1.572) eran mujeres. De las 7.292 personas de 6 a 12 años de ese territorio, el 47,53% (3.466) eran mujeres.

Estos alumnos eran atendidos en el curso 2007-2008 por aproximadamente 314.415 **maestros** de Educación infantil y Primaria, siendo el 80,48% (253.071) maestras:

**-Ceuta** el 77,36% (516) de los 667 maestros de esas etapas eran mujeres durante ese curso

**-Melilla** el 77,38% (527) de los 681 maestros de Educación infantil y Primaria eran mujeres.

Las diferencias entre el número de hombres y mujeres que desarrollan su trabajo como maestros de Educación infantil y primaria en Ceuta y Melilla y en el resto de España parecen obedecer a razones geográficas, junto con otras de índole cultural.

	Total población 0-2 años	Variación población 0-2 años respecto al año anterior	Total mujeres 0-2 años	Variación mujeres 0-2 años respecto al año anterior	Población escolarizada de 0-2 años (1)	% población escolarizada de 0-2 años respecto al grupo de edad (2)	Población escolarizada de mujeres de 0-2 años (3)	% mujeres escolarizadas de 0-2 años respecto al grupo de edad(4)
Estimación enero 2010 Datos y cifras 2009-2010	1.504.484	+2,8%	729.788	+3,11%	426.639	28,36%	No consta desagregación por sexo	No se puede calcular
Proyección enero 2011. Curso 2010-2011	1.516.125	+0,77%	735.523	+0,79%	No se puede calcular	No se puede calcular	No se puede calcular	No se puede calcular

- Previsión de resultados
- **Aplicaciones presupuestarias 18.04.322A.450.01 y 18.04.322A.450.02.**

Las proyecciones de población a 1 de enero de 2011 publicadas por el INE establecen en nuestro país un total de 1.516.125 de personas de 0 a 2 años, de las que el 48,51% (735.523) serán mujeres. Según dichas proyecciones habrá un total de 1.453.002 personas de 3 a 5 años y de ellas el 48,62% (706.501). De 6 a 12 años habrá un total de 3.157.732 de personas y un 48,62% (1.535.584) serán niñas. Este aumento de población y el comportamiento sufrido en los años en la escolarización de la población hacen prever un ligerísimo incremento en la escolarización de la población de 3 a 5 años de edad y un amplio incremento en la escolarización de la población de 0 a 2 años de edad respecto a los datos de años anteriores.

- Escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación primaria en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, ciudades de Ceuta y Melilla: 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.

## D) Valoración de Impacto de Género

**Positivo por varios motivos:**

- a. Aunque se trata de una etapa voluntaria, se satisface totalmente la demanda de escolarización.
- b. La escolarización temprana, además de ser fundamental para la socialización y para la compensación de los efectos de entornos socioeconómicos o culturales desfavorables, tiene una incidencia positiva sobre posteriores resultados académicos.
- c. Respecto **a** Primaria, al tratarse de una etapa obligatoria, el impacto positivo viene referido a los objetivos educativos de la misma en relación, entre otros, con la convivencia, el respeto a los derechos humanos y la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y en relación a la formación del profesorado, materiales educativos y a la participación de las mujeres en los Consejos Escolares.

**PROGRAMA 322B:** EDUCACIÓN SECUNDARIA, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL -

S.G. DE COOPERACION TERRITORIAL – S.G.ALUMNOS, PARTICIPACIÓN E IGUALDAD

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Se ocupa del 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.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

1. La **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación, contempla, en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.

En la Ley Orgánica de Educación se establece que uno de los fines de la educación es: “b) 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”.

En lo que se refiere a la **Educación secundaria**, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, contempla como principio el lograr que los alumnos y alumnas 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 obligaciones en la vida como ciudadanos.

La LOE, en su artículo 155, establece que los poderes públicos dotarán al conjunto del sistema educativo de los recursos económicos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley, con el fin de garantizar la consecución de los objetivos en ella previstos.

2. La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en su **artículo 23** la necesidad de que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Además regula actuaciones específicas en diversos contextos:

1. Consejos escolares: la Ley establece que: “Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”.

2. Alta Inspección: entre sus funciones está: “e) 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”.

3. 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 suscritos por España (Disposición adicional vigesimoquinta de la LOE)

3. La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género contempla una serie de medidas de sensibilización, prevención y detección, obligando a las Administraciones educativas a la escolarización inmediata de los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, a que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios, a que se incluya una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, a impulsar la igualdad en la representación en los Consejos Escolares...

4. El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, dentro del **Eje número 4**: “Educación”, plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros, detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos, orientados a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres desde el ámbito educativo.

- Identificación de realizaciones previstas

### **1 Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación secundaria obligatoria.**

En lo que se refiere a la Educación secundaria, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla como objetivos de esta etapa el asumir deberes,

conocer y ejercer derechos, desarrollar y consolidar hábitos de disciplina, estudios y trabajo individual, junto al respeto y valoración de la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos; también rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres. A estos fines se dedica el capítulo 2 de la aplicación presupuestaria 18.04.322B.

## **2 Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras.**

- Cofinanciación de programas de formación del profesorado realizados por las CC.AA. Cofinanciación de programas de formación realizados por las CC.AA. que permitan la formación de profesores de Ceuta y Melilla y cofinanciación de programas de formación con las Comunidades Autónomas. (aplicaciones 18.04.322B.450.01 y 322B.229)
- Ofertas específicas o mejora de las existentes para el alumnado, a través de estancias formativas en otros países.

## **3 Luchar contra el abandono escolar temprano.**

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, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial propone luchar contra el abandono escolar temprano.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, durante el curso 2007-2008 en nuestro país el profesorado de enseñanzas de régimen general (Educación infantil, primaria, secundaria, Formación profesional y Educación especial) era de 640.040 profesores, de los que el 68,54% (438.692) eran mujeres. En las enseñanzas de régimen especial ((Escuelas de Arte y C. Estudios, Centros EE. de Música, Centros EE. de Danza, Escuelas de EE. de Música y/o Danza, Escuelas de Arte Dramático, Escuelas Oficiales de Idiomas y Centros Específicos de EE. Deportivas) había un total de 33.677 profesores, de los que el 49,09% (16.505) eran profesoras. Según los datos avance, durante el curso 2008-2009 había un profesorado de 663.084 y 34.480 respectivamente y, aunque los datos no aparecen desagregado por sexos, teniendo en cuenta el mantenimiento en la tasa de profesoras a lo largo de los últimos años, es previsible que el porcentaje de mujeres sea muy similar.

En el caso de Ceuta el número de profesores durante el curso 2008-2009 era de 1.208 Profesores de Enseñanzas Secundaria, de los cuales 443 eran hombres y 765 eran mujeres. El número de Profesores de Enseñanzas Secundaria durante ese curso en Melilla era de 1.199, de los cuales 413 eran hombres y 786 mujeres.

Respecto al número de alumnos, durante el curso 2007-2008 en nuestro país se encontraban escolarizados en ESO, ESO para adultos, Garantía social y PCPI, Bachillerato, Bachillerato a distancia, Ciclos formativos de grado medio y grado superior, Ciclos formativos de grado medio y grado superior a distancia y Escuelas oficiales de idiomas, un total de 3.331.945 alumnos, de los cuales 1.721.387, el 51,66%, eran mujeres. Aunque los datos avance del curso 2008-2009 no establecen

la desagregación por sexo, es de prever que se mantenga un porcentaje similar sobre un alumnado de 3.740.250 personas.

En el curso 2008-2009 había en los 6 institutos de Educación Secundaria de Ceuta y en los 7 de Melilla 2.919 alumnos escolarizados en la Educación secundaria obligatoria en Ceuta, 1454 hombres y 1.465 mujeres. En Melilla había 3.856 alumnos en el mismo ciclo y, de ellos, 2.025 eran hombres y 1.831 mujeres. En el mismo curso había escolarizados 1.042 alumnos en Bachillerato en Ceuta, de los cuales 492 eran hombres y 550 mujeres. En Melilla había 1.261 alumnos y, de ellos, 631 eran hombres y 630 mujeres.

- Previsión de resultados

**1.-Del capítulo 2 de la aplicación presupuestaria 18.04.322B.229. Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación secundaria obligatoria. Alumnado de 12 a 18 años de edad es la población diana.**

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.

**2.-Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras.**

**A. Alumnado a partir de los 12 años, población diana del Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras.**

La lengua inglesa es estudiada prácticamente por todo el alumnado de ESO y Bachillerato como primera lengua, siendo el peso de las demás poco significativo. Desde la perspectiva de género y observando los datos del curso 2007-08, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad respecto al alumnado destinatario de este programa.

**B. Profesorado de Enseñanza secundaria, Formación profesional y Escuelas de idiomas, población diana del Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras.**

El *Programa de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras* pretende contribuir a la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje de lenguas extranjeras con actuaciones centradas en incrementar la formación inicial y permanente del profesorado en relación con las lenguas extranjeras en los diferentes niveles educativos.

Desde la perspectiva de género, este programa tiene como colectivo destinatario al profesorado, por lo que un 68,54% de los potenciales destinatarios son profesoras de las enseñanzas de régimen general.

1 Datos de potenciales destinatarios de los programas: alumnado.

	Alumnado total curso 2007-2008	Alumnas curso 2007-2008	% alumnas curso 2007-2008	Alumnado total curso 2008-2009	Alumnas curso 2008-2009	% alumnas 2008-2009
<b>Enseñanzas de Régimen General</b>	7.241.299	3.549.401	49,02%	7.456.806	Los datos avance no aparecen desagregados	No se puede calcular

Enseñanzas de Régimen Especial	699.916	422.430	60,35%	727.497	por sexo	
<b>Total</b>	<b>7.941.215</b>	<b>3.971.831</b>	<b>50,02%</b>	<b>8.184.303</b>		

2. Datos de potenciales destinatarios de los programas: profesorado.

	Profesorado 2007/2008	Profesoras 2007/2008	Porcentaje profesoras 2007/2008	Total profesorado 2008/2009	Total profesoras 2008/2009	Porcentaje profesoras 2008/2009
Enseñanzas de Régimen General	640.040	438.692	68,54%	663.084	No consta en los datos avance	No se puede calcular
Enseñanzas de Régimen Especial	33.677	16.505	49,01%	34.480		
<b>Total</b>	<b>673.717</b>	<b>455.197</b>	<b>67,57%</b>	<b>697.564</b>		

### 3.- Lucha contra el abandono escolar temprano.

El Programa para la disminución del abandono escolar temprano está dirigido al apoyo a actuaciones específicas cuyo objetivo sea la disminución del impacto de los factores que inciden en el abandono del sistema educativo sin la titulación correspondiente. Los programas aplicables parten de la identificación de las bolsas de abandono y plantean propuestas de acción expresamente dirigidas a su reducción. Se incluyen aquí tanto las actuaciones orientadas a la permanencia de los y las estudiantes en el sistema como los programas de segunda oportunidad

Datos de los programas.

Planes	Aplicaciones presupuestarias
Plan para la disminución del abandono escolar temprano	18.04.322B.458
	18.04.322B.22706
Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras	18.04.322B.450.01
	18.04.322B.229
	18.04.322B.484

#### D) Valoración de Impacto de Género

POSITIVO: Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.



**PROGRAMA 322B:** EDUCACIÓN SECUNDARIA, FORMACIÓN PROFESIONAL Y EEOOI

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL-  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES

### A) Contenido y Finalidad del Programa

De acuerdo con lo establecido 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, el programa económico en el que están incluidos los presupuestos del Instituto Nacional de las Cualificaciones, no contiene ninguna medida que suponga un tratamiento desigual entre hombres y mujeres.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de la normas 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 los artículos 24 y 42, relativo este último a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

De igual manera, los objetivos se relacionan con aquellos establecidos en los ejes 2 y 4 del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011), referidos respectivamente a la "Participación Económica" y la "Educación". A título de ejemplo se trata de: fomentar el empleo y la igualdad salarial; velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; prevenir y actuar contra la violencia de género...

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 derecho de todos los ciudadanos a la educación, reconocido en el artículo 27 de la misma.

### 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 permitan hacer efectivo el principio de igualdad. Esta opción se plasma en la proyección en los diversos ámbitos de la realidad social y cultural.

Se atribuye una especial consideración a 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 entre otros, los siguientes resultados:

1. El incremento del número de mujeres que decidan trabajar en los sectores y en las profesiones a los que las cualificaciones hacen referencia; de las que accedan a la FP vinculada con estas cualificaciones.
2. Incremento en las que forman parte del personal docente en dichos cursos.
3. Mayor visibilidad de la mujer en las esferas de mayor responsabilidad.
4. Empoderamiento de la mujer por acciones positivas consecuentes de la vinculación de la formación con estas cualificaciones.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

<p><b>PROGRAMA 322C: ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL DE UNIVERSIDADES – UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA (UNED) – AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (ANECA)</b></p>
---

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Incluye este programa las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria, de acuerdo con las funciones que se establecen en el Real Decreto 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación.

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.

Este programa lo gestionan, además de la Secretaria General de Universidades, otros organismos e instituciones dependientes del Ministerio de Educación, como la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior	Fomento de la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. Inclusión, en los planes de estudio, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Creación de masteres específicos. Realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011	Eje 1. Participación política y social	Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres.
	Eje 4. Educación	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. Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.
	Eje 6. Conocimiento	Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad.

- Identificación de realizaciones previstas

Las acciones previstas para 2011 en materia de enseñanza universitaria mantienen y consolidan las líneas de actuación de ejercicios anteriores, incluyendo nuevas iniciativas que contribuyan a corregir las disfunciones detectadas en el diagnóstico realizado, tal y como se explica con mas detalle en el apartado C de esta ficha. Entre las actuaciones previstas pueden destacarse las siguientes:

-Creación del Instituto Universitario de Estudios de Género de la UNED, y potenciación de la investigación sobre los temas de género.

- Materialización del objetivo “Potenciar políticas de igualdad de género” dentro de una de las líneas estratégicas del Plan Director de la UNED 2010-2013.

- Planificación, ejecución y desarrollo de una estrategia formativa sobre igualdad en el ámbito de la educación a distancia.

- Publicación de textos relativos a temas de igualdad y de violencia de género.

- Celebración de jornadas y seminarios de carácter divulgativo sobre temas de igualdad y violencia de género.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La actuación más relevante de la **Secretaría General de Universidades** se refiere al Programa Campus de Excelencia Internacional, puesta en marcha en 2008 e incluida en el Plan de Acción 2009, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de enero de 2009 para el apoyo y modernización de la universidad pública española. El programa se enmarca en la Estrategia Universidad 2015 y tiene como objetivo situar a las universidades españolas entre las mejores de Europa y promover su reconocimiento internacional. La convocatoria de 2010 incide en reforzar algunos aspectos cuya importancia se ha hecho evidente. Es el caso de las

agregaciones estratégicas como medio para conseguir la excelencia y relevancia internacional, la política de atracción e incentivación del talento, la constitución de Escuelas de Doctorado y Escuelas de Posgrado internacionales e interuniversitarias, con programas conjuntos de investigación, o la participación del sistema universitario en un nuevo modelo de economía sostenible y en la formación profesional. Como en las anteriores convocatorias, se incluyen, entre los aspectos de los proyectos que se atenderán específicamente, las acciones que promuevan un modelo social integral de la vida del campus y, en especial, la creación de Observatorios de igualdad y violencia de género.

Otra actuación que hay que destacar es el Programa “Préstamos Renta Universidad”, destinado a personas recién doctoradas que desean cursar un master universitario. En las tres ediciones que se han convocado hasta ahora (ejercicios 2007, 2008 y 2009) sobre los 13.424 informes favorables emitidos para poder formalizar los préstamos, el 52,33% ha correspondido a mujeres. En todos los ejercicios hay mayoría de mujeres, sobresaliendo 2001 que alcanzó el 56,34%, mientras que el de más baja participación fue el 2008 con un 50,8%. En 2009 la participación de las mujeres ha vuelto a repuntar, alcanzando el 53,19%.

Otro programa importante es el Programa Español de Ayudas para la Movilidad de estudiantes “Séneca”. Los datos de las últimas cuatro convocatorias reflejan, tanto en las solicitudes como en las concesiones, una mayoría de mujeres. Sobre un total de 17.225 solicitudes, las concesiones a mujeres han sido del 61,26%, manteniéndose un equilibrio en ambos indicadores.

Del diagnóstico realizado por la **UNED** se desprenden las siguientes consideraciones:

- La enseñanza y, especialmente, la investigación en temas de igualdad y violencia de género necesita de un considerable impulso, atrayendo de forma adecuada a personal docente e investigador a este campo por desarrollar
- La igualdad no ha logrado, hasta la fecha, integrarse en el grado necesario en las enseñanzas que, a todos los niveles educativos, deben incorporar estos temas de manera transversal.
- La oferta de publicaciones de referencia, al igual que la oferta educativa en masteres y doctorados sobre la materia es escasa.

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). Una de las principales funciones de la Agencia es la evaluación de títulos universitarios oficiales, la cual se realiza mediante un protocolo de valoración de distintos aspectos de los títulos, destacando el apartado relativo a la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, respetando plenamente lo dispuesto en la LO 3/2007. Asimismo, los programas de acreditación del personal docente encomendados a ANECA se adecuan a los ejes y objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades.

Otra fundación sin ánimo de lucro es la **Fundación para la Proyección Internacional de las Universidades Españolas**, la cual se constituyó formalmente en 2008 y tiene como función contribuir a una mayor internacionalización del sistema universitario español, potenciando su proyección en todos los ámbitos internacionales y promoviendo

en el exterior la oferta educativa e investigadora de las universidades y centros de investigación españoles.

En el marco del Plan Nacional para la Alianza de Civilizaciones, se creó el Instituto Universitario para la formación e investigación de las disciplinas relacionadas con **la Alianza de Civilizaciones**.

Sus objetivos en relación con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades son los siguientes:

1. Fomentar la creación de Unidades de Estudios de Género, orientados a la formación específica y la investigación
2. Impulsar la creación de estudios de postgrado especializados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, la coeducación, la orientación no sexista y la prevención de la violencia de género
3. Impulsar la investigación y los estudios que analicen los procesos y mecanismos de violencia que se ejercen contra las mujeres.
4. Fomentar la creación de Unidades de Estudios de Género, orientados a la formación específica y la investigación
5. Impulsar la creación de estudios de postgrado especializados en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en educación, la coeducación, la orientación no sexista y la prevención de la violencia de género
6. Impulsar la investigación y los estudios que analicen los procesos y mecanismos de violencia que se ejercen contra las mujeres

- Previsión de resultados

Las acciones previstas contribuirán a la disminución de las disfunciones detectadas en el Diagnóstico, ya que incidirán de manera decisiva en el cumplimiento de los mandatos de la LO 3/2007 y se espera contribuir de manera progresiva a la consecución de los objetivos estratégicos de las políticas de igualdad, en especial los marcados en los Ejes 4 (Educación) y 6 (Conocimiento) del PEIO 2008-2011.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo: se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito universitario y en la sociedad en general.

**PROGRAMA 322D: EDUCACIÓN ESPECIAL**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL- SG Alumnos Participación e Igualdad**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Proporcionar a los alumnos y alumnas que presentan necesidad específica de apoyo educativo una formación tan completa como sean capaces de asimilar y un pleno desarrollo de su personalidad.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla, en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres dedica el artículo 23 a la educación para la referida igualdad y el artículo 24 a la integración del principio de igualdad política de educación.

- Identificación de realizaciones previstas

Asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

Contemplar, en los programas de formación permanente de los profesionales que atienden al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, aspectos de igualdad en los términos establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley Orgánica 3/2007.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actuaciones correspondientes a la escolarización y atención de los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo se realizan asegurando que no se produzca discriminación por razón de género.

- Previsión de resultados

Las actuaciones correspondientes a la escolarización y atención de los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo afectarán a la totalidad de este alumnado –mujeres y hombres- escolarizado en las enseñanzas no universitarias, al profesorado que las imparte y a otros profesionales relacionados con la atención al citado alumnado.

**D) Valoración de Impacto de Género**

La atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo en las enseñanzas no universitarias no tiene consecuencias discriminatorias por razón de género, habida cuenta de que los requisitos de escolarización y de atención educativa en estos centros no están condicionados por el género sino por su

obligatoriedad o por la titulación académica requerida, en el caso de la postobligatoria. En todo caso, el impacto es positivo.

**PROGRAMA 322E : ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS**

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

**Enseñanzas Artísticas.-** Atender la demanda de escolarización y la calidad de las enseñanzas en los centros de Enseñanzas Artísticas del ámbito de gestión del Ministerio de Educación (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

1. La **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación, contempla, en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación. 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.

En el capítulo VI de la Ley se regulan, por una parte, las enseñanzas artísticas profesionales, que agrupan las enseñanzas de música y danza de grado medio, así como las de artes plásticas y diseño de grado medio y de grado superior. Por otra parte, establece las denominadas enseñanzas artísticas superiores, que agrupan los estudios superiores de música y danza, las enseñanzas de arte dramático, las enseñanzas de conservación y restauración de bienes culturales y los estudios superiores de artes plásticas y diseño.

2. La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en su **artículo 23** la necesidad de que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La misma Ley, en su **artículo 24**, establece que las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres

.3. La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género obliga a las Administraciones educativas a cumplir determinados requisitos de escolarización de alumnos, materiales educativos...

.4. El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, dentro del **Eje número 4**: "Educación", plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros, detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Especialmente destacable para este programa es el **objetivo 7**: "Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad 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 de Educación (Ceuta y Melilla), asumiendo en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar a los alumnos una formación artística de calidad y son consideradas por la LOE, junto con las enseñanzas de idiomas y las deportivas, enseñanzas de régimen especial. En el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, únicamente existen en Melilla la Escuela de Arte y el Conservatorio Profesional de Música.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos estadísticos del Ministerio de Educación, en el curso 2008-2009 había en los centros públicos de **enseñanzas artísticas** (Escuela de Arte y Conservatorio Profesional de Música de Melilla) un total de 1.482 alumnos, de los cuales el 55,33% (820) eran mujeres.

El número total de profesorado de la Escuela de Arte y del Conservatorio Profesional de Música de Melilla durante el curso 2008-2009 fue de 78 personas, siendo más del 46% mujeres.

- Previsión de resultados

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 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:

- a) 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.
- b) 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, 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.

- c) 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.
- d) 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

Positivo. Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

#### **PROGRAMA 322G: EDUCACIÓN COMPENSATORIA**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL – SG COOPERACION TERRITORIAL**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

**Plan PROA.-** Actuaciones de apoyo y refuerzo en centros de Educación Primaria y Educación Secundaria. La finalidad última de las acciones de compensación de las desigualdades en educación es promover, desde la acción del Sistema Educativo, determinadas acciones que contribuyan a prevenir y compensar las desigualdades en educación derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de cualquier otro tipo.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

1. La **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación, contempla, en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.

Dicha ley dedica todo el capítulo II a la **compensación de las desigualdades** en educación a través de políticas de educación compensatoria que refuercen la acción del sistema educativo, de forma que se eviten desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole, competencia atribuida al Estado y a las Comunidades Autónomas, a través de las becas y ayudas al estudio, cuyo objetivo sea garantizar el derecho a la educación a los estudiantes con condiciones socioeconómicas desfavorables, competencia del Estado.

Asimismo, en este capítulo se contempla la compensación de las desigualdades en educación a través de programas específicos o acciones singulares desarrollados en aquellos centros docentes escolares o zonas geográficas donde resulte necesaria una intervención educativa compensatoria en relación con las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentren en situaciones desfavorables, competencia atribuida a las Administraciones públicas.

2. En el mismo sentido, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla en su **artículo 23** que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. La misma Ley, en su **artículo 24** establece que las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regula las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos como los currículos, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno y el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

3. La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género contempla una serie de medidas de sensibilización, prevención y detección, obligando a las Administraciones educativas a la escolarización inmediata de los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, a que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios, a que se incluya una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, a impulsar la igualdad en la representación 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 aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011**, dentro del **Eje número 4**: “Educación”, plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros, detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Especialmente significativo para este programa es el **objetivo número 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 condición de discapacidad, minorías étnicas, migración o exclusión social”.

- Identificación de realizaciones previstas

La Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial viene gestionando desde el año 2006 las aplicaciones presupuestarias **18.04.322G.456** y **18.04.322G.488** para programas integrados de apoyo y refuerzo (PROA) en centros de Educación Primaria y Educación Secundaria. Se incluyen en ellos 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.

El primero (Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria) procura apoyo y refuerzo organizado en horario extraescolar para la adquisición de destrezas básicas, la mejora en el hábito lector y la incorporación plena al ritmo de trabajo ordinario.

Las dos modalidades del *Programa de acompañamiento escolar en educación secundaria*, desarrollado en cooperación con las Comunidades Autónomas, están destinadas a mejorar las perspectivas escolares de los alumnos con dificultades en la Educación Secundaria Obligatoria y se dirigen principalmente a alumnos de 1º, 2º y 3º

Por su parte, el *Programa de apoyo y refuerzo en educación secundaria* se basa en los principios indisociables de calidad (orientada a obtener los mejores resultados individuales y sociales) y equidad (para garantizar a todos las mismas oportunidades reales y compensar las desigualdades de partida) y se dirige a centros educativos de Educación Secundaria, con una proporción significativa de alumnos en desventaja educativa asociada a su entorno sociocultural (pertenencia a familias de bajo nivel cultural o económicamente desfavorecidas, escasa oferta de recursos educativos, minorías étnicas, inmigrantes de lengua materna igual o distinta a la del centro, etc.). Dentro de estos centros, el principal beneficiario es el alumnado de 1º, 2º y 3º de Educación Secundaria Obligatoria.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, durante el curso 2007-2008 se encontraban matriculados en Educación primaria un total de 2.607.384 alumnos, de los que el 48,46%, 1.263.588, eran mujeres, y 1.829.874 alumnos en Secundaria, de los que el 48,69%, es decir, 890.959, eran mujeres. Aunque los datos avance del curso 2008-2009 no aparecen desagregados por sexo, la evolución poblacional hace previsible que se mantengan estos porcentajes sobre 2.659.424 de alumnos matriculados en Primaria y 1.810.298 en Secundaria.

Durante el curso 2009-10 han participado en el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria más de 47.000 alumnos, en el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria más de 23.000 y en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria más de 237.000 alumnos, aunque los datos no aparecen desagregados por sexo.

- Previsión de resultados

Desde la perspectiva de género, aunque se carece de datos desagregados por sexo de los alumnos beneficiarios de estos programas, observando los datos del curso 2007-08, respecto al número de alumnos, el impacto de género se situaría en niveles de igualdad, pero, al ser cuantitativamente mejores los resultados obtenidos por las mujeres, el impacto de este Programa sobre las mujeres sería más reducido. Sin embargo, hay que destacar que 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.

Se muestran aquí una serie de tablas que sirven de indicadores para la evaluación de los programas. Por otra parte, hay que destacar que, desde la perspectiva de género, se hace necesaria una desagregación por sexo de los participantes en estos Programas.

Número de centros que participan en los Programas.

	Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria					Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria				
	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Nº de centros	309	595	1.157	1.290	1.806	149	289	587	692	908
	Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Primaria									
	2005-06		2006-07		2007-08		2008-09		2009-10	
Nº de centros	151		278		609		655		760	

Número de alumnos que participan en los Programas en el curso 2008-2009 y cantidad de euros en partida presupuestaria:

	2008-2009 Año 2009	2009-2010 Año 2010	2010-2011 Año 2011
Alumnos en Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria	38.700	47.317	No se disponen de datos sobre el número de alumnos que necesitará incorporarse a estos Programas
Alumnos en Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria	20.730	23.789	
Alumnos en Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria	262.000	237.880	
Cantidad de euros en partida presupuestaria 18.04.322G.456	49.650.000	49.650.000	59.700.000
Cantidad de euros en partida presupuestaria 18.04.322G.488	251.010	251.010	300.000

#### D) Valoración de Impacto de Género

**Positivo:** Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL – SG ALUMNOS, PARTIC. E IGUALDAD**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Encuentros de Formación del Programa MUS-E, dirigidos a equipos directivos de centros y artistas para impartir formación pedagógica y artística con la finalidad de conseguir la integración educativa, social y cultural de niños 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.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) en su Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres dedica el artículo 23 a la educación para la referida igualdad y el 24 a la integración del principio de igualdad política de educación.

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Educación y la Fundación Yehudi Menuhin para la integración educativa y cultural de niños y jóvenes en situaciones desfavorables a través de actividades artísticas.

- Identificación de realizaciones previstas

Curso de Pedagogía Artística

Encuentro de Evaluación y Planificación del Programa MUS-E

Encuentro de Profesores de Música

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Durante el curso 2009/10 se ha llevado a cabo, de manera sistemática, la elaboración de estadísticas para desarrollar el documento de evaluación del Programa MUS-E, con los alumnos diferenciados por género.

- Previsión de resultados

Que se evidencien, a través de los s recogidos en el documento de evaluación, los resultados de impacto de género obtenidos como consecuencia del trabajo realizado en las actuaciones previstas

**D) Valoración de Impacto de Género**

Muy positivo, dado que en los talleres artísticos de formación se trabaja la igualdad de género con el fin de que en las sesiones artísticas desarrolladas en los centros se realicen las actividades encaminadas a asegurar que no se produzca discriminación por razón de género.

**PROGRAMA 322H:** EDUCACIÓN PERMANENTE Y A DISTANCIA NO UNIVERSITARIA

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

El objetivo del programa 322H, denominado “Educación Permanente y a Distancia no universitaria”, es responder de manera satisfactoria y suficiente a las necesidades de educación y formación de aquellos alumnos que, por residir fuera de España o por circunstancias especiales (Ej. pertenecer a familias de vida itinerante), no pueden asistir a un centro presencial ordinario, y de aquellos otros pertenecientes a sectores sociales con mayor riesgo de exclusión social o con más acuciantes necesidades de educación y formación para el acceso al empleo o su promoción en él, integrados principalmente por población adulta, analfabeta o con escasa o nula formación, que no poseen formación ni titulación mínima que les permita integrarse en el mundo del trabajo, inmigrantes o sencillamente personas adultas con necesidades específicas de formación.

El referido Programa constituye, en la práctica, la casi única acción educativa sistemática, ordenada, pública y gratuita para reducir diferencias y desigualdades, contribuyendo a alcanzar mayores niveles de cohesión social y todo ello con unos altos índices de eficacia y eficiencia en la gestión de recursos públicos.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El Programa, tal y como dispone la LOE, utiliza dos modalidades de enseñanza: la modalidad presencial y la modalidad a distancia, ofreciendo a la población adulta, a través de centros específicos de adultos y de centros ordinarios, así como a aquellos alumnos en edad escolar que, por circunstancias especiales, precisan disponer de un sistema de educación a distancia, las siguientes enseñanzas:

- Identificación de realizaciones previstas

1. Enseñanzas regladas:

- Educación Secundaria para personas adultas, conducentes a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria, que se imparte en las modalidades presencial y a distancia, en centros específicos de adultos, en centros de régimen ordinario y desde el CIDEAD, integrado en la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida.
- Estudios del Idioma Inglés, en la modalidad a distancia, en las Escuelas Oficiales de Idiomas: Programa "That's English!" que, gestionado por el CIDEAD,

se desarrolla en Ceuta, Melilla y las Comunidades Autónomas con las que existe suscrito convenio al efecto, que afecta a 42.000 alumnos.

- Estudios de Bachillerato en la modalidad a distancia, en centros de régimen ordinario y desde el CIDEAD, integrado en la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida.
- Estudios de Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, en la modalidad a distancia, dirigidos a alumnos en edad escolar que por circunstancias especiales no pueden seguir el sistema presencial, impartidas desde CIDEAD, integrado en la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida.

2. Formación del Profesorado en Educación a Distancia:

3. Convocatoria y desarrollo de los cursos para profesores de Ceuta y Melilla, así como de las Comunidades Autónomas en virtud de los convenios existentes al efecto.

4.- Se prevé asimismo incorporar la oferta de las enseñanzas de Lengua y Cultura Españolas a Distancia para aquellos alumnos españoles residentes en el extranjero y escolarizados en su país de residencia, que deseen adquirir estos conocimientos para no perder su identidad nacional e incorporarse en un futuro próximo a nuevos estudios en el sistema educativo español.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

**I- El Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD)**, integrado en la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida, tiene la función de coordinar y organizar los elementos y procesos de la Educación a Distancia, así como facilitar el acceso a la Educación de las personas adultas y, también, del alumnado en edad escolar que, por circunstancias personales, sociales, geográficas u otras de carácter excepcional, se ve imposibilitado para seguir enseñanzas a través del régimen presencial ordinario.

El CIDEAD tiene 910 alumnos matriculados en enseñanzas regladas por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. Además de atender a alumnos de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, ESPAD y Bachillerato, ofrece la oferta oficial de aprendizaje de inglés a través del programa That's English!

En lo que se refiere a dichas enseñanzas la distribución es la siguiente: CURSO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PRIMARIA 1º	72	33	39
PRIMARIA 2º	64	29	35
PRIMARIA 3º	60	32	38
PRIMARIA 4º	47	21	26
PRIMARIA 5º	40	21	29
PRIMARIA 6º	43	19	24
	326	155	191

ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1º CURSO	56	29	27
2º CURSO	72	36	36
3º CURSO	84	44	40
4º CURSO	69	35	34
	281	144	137

ENSEÑANZA SECUNDARIA PARA ADULTOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1º MÓDULO	2	1	1
2º MÓDULO	10	8	2
3º MÓDULO	30	19	11
4º MÓDULO	135	100	35
	177	128	49

BACHILLERATO	MODALIDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1º	ARTÍSTICO			
	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	150	73	77
	CIENTÍFICO TECNOLÓGICO	111	61	50
2º	ARTÍSTICO	2	1	1
	HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	156	69	87
	CIENTÍFICO TECNOLÓGICO	102	66	36
		521	270	251



En cuanto al programa That's English! la distribución por sexos se puede realizar por CCAA y por tramos de edad:

	Total H	% H	Total M	% M	Total alumnos
<b>CC.AA</b>					
<b>Andalucía</b>	5948,00	41,74	8303,00	58,26	14251,00
<b>Aragón</b>	83,00	39,15	129,00	60,85	212,00
<b>Asturias</b>	84,00	31,82	180,00	68,18	264,00
<b>Baleares</b>					
<b>Canarias</b>	281,00	40,26	417,00	59,74	698,00
<b>Cantabria</b>	146,00	37,06	248,00	62,94	394,00
<b>Castilla-La Mancha</b>	723,00	40,66	1055,00	59,34	1778,00
<b>Castilla y León</b>	634,00	39,90	955,00	60,10	1589,00
<b>Cataluña</b>					
<b>Extremadura</b>	293,00	42,40	398,00	57,60	691,00
<b>Galicia</b>	657,00	39,46	1008,00	60,54	1665,00
<b>La Rioja</b>	206,00	37,05	350,00	62,95	556,00
<b>Madrid</b>	3352,00	38,60	5332,00	61,40	8684,00
<b>Navarra</b>					
<b>Valencia</b>					
<b>Ceuta/Melilla</b>	30,00	46,88	34,00	53,13	64,00

Las tareas que implican las funciones en el CIDEAD se llevan a cabo por 63 personas de las cuales 25 son hombres y 38 son mujeres.

Las tareas relacionadas con la docencia las realizan 38 profesores que se coordinan entre ellos para atender al alumnado que se menciona arriba. Este número se distribuye entre asesores técnicos docentes y funcionarios incorporados en la plantilla del CIDEAD (20) y una serie de colaboradores externos (19)

<b>PERSONAL CIDEAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
	4	16
COLABORADORES EXTERNOS	8	11

**II-** Dentro de la Subdirección General de Aprendizaje a lo largo de la vida, las **AULAS MENTOR** ofrecen un servicio de formación abierta a personas adultas, habiendo atendido a lo largo del 2009 un total de 13.159 alumnas, que suponen el 62,70% del total del alumnado matriculado en toda la oferta formativa de las Aulas Mentor.

Estas Aulas son atendidas por personas que realizan la tarea de administración y gestión de las mismas, de las que el 49,86% (572 personas) son mujeres.

En estos momentos, la oferta formativa de las Aulas Mentor asciende a 104 cursos. En cada curso hay una persona responsable del mantenimiento y actualización del mismo, así como de la elaboración de la prueba final que dé acceso a la certificación oficial.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

**PROGRAMA 322J: NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN**  
**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, gestionado por la Dirección General de Formación Profesional a través del Instituto de Tecnologías Educativas (antes Instituto Superior de Formación y Recursos en Red para el Profesorado, antes Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa), ha venido siendo el cauce de introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la educación e integrar a alumnos y profesores en la Sociedad de la Información. Para ello ha venido proporcionando al sistema educativo infraestructuras tecnológicas, cualificación en tecnologías de la información y comunicación y su aplicación pedagógica a los profesores, modelos de innovación pedagógica y nuevos recursos educativos multimedia, en línea o por televisión.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Art. 28: Sociedad de la información LO 3/2007

Art. 24: Integración del principio de igualdad en la política de educación LO 3/2007

- Identificación de realizaciones previstas

Para el ejercicio presupuestario de 2011 se pretende dar continuidad a esta misma línea de actuación, complementándola con nuevos proyectos de idéntica naturaleza respecto al objetivo de promocionar la igualdad efectiva de hombres y mujeres a todos los niveles del ámbito educativo.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el marco de los objetivos que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) establece para el ámbito Educativo, el Programa de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, para atender la línea de actuación correspondiente al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, está desarrollando las siguientes acciones:

1. Diseño y desarrollo de materiales formativos específicos en formato digital con el título: **“Coeducación: dos sexos en un solo mundo”**. El contenido del mismo se encuentra recogido en un CD-ROM y puede visualizarse con un navegador Web. También está disponible para el profesorado en la WEB de Formación en Red.
2. Formación de expertos y expertas para realizar la tutoría y coordinación de los futuros cursos.
3. Formación del profesorado en cursos realizados en Red desde la plataforma formativa del Instituto de Tecnologías Educativas.

- **Servidor Web de Formación. Aula virtual**

1. A través de la página principal del Servidor de Formación es posible acceder a cada uno de los entornos virtuales diseñados para el alumnado, los tutores y las tutoras o el personal coordinador, según introduzcan su código y clave específicos.
2. El aula virtual del alumno es el lugar donde se desarrolla el curso y donde se encuentra de forma fácil e intuitiva toda la información disponible y actualizada.

- **Plataforma interactiva**

Con el fin de dar soporte a la impartición didáctica de los cursos del profesorado a través de Internet, se ha desarrollado una plataforma informática servidora que permite gestionar dichos cursos y que ha sido diseñada sobre software libre. Esta plataforma ha sido utilizada para la primera edición del curso “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”.

- **Impartición de cursos**

Entre febrero y abril de 2010 se ha desarrollado el segundo curso a través de Internet. El total de **profesorado formado** ha sido de **458** personas de **todas las CCAA**. El número de **Tutores** que los han atendido ha sido de **14** que a su vez han recibido apoyo de un **Coordinador** y un **Director** de curso.

#### D) **Valoración de Impacto de Género**

Positivo. Se estima que las actuaciones del programa, consistentes en la elaboración de materiales y cursos de formación propuestos, contribuirán, de manera directa o indirecta, a la erradicación o reducción de la discriminación por razón de sexo y al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo

**PROGRAMA 323M: BECAS Y AYUDAS A ESTUDIANTES**

**CENTRO GESTOR: D.G. DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL; S.G. DE UNIVERSIDADES.**

#### 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:

- 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.

-Garantizar la igualdad de todas las personas en el ejercicio del derecho a la educación. Para esto el Ministerio de Educación publica anualmente una convocatoria de ayudas para la adquisición de libros de texto y material didáctico complementario destinado a alumnos de centros sostenidos con fondos públicos en niveles educativos obligatorios pertenecientes a familias económicamente desfavorecidas.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

El artículo 14 de la Constitución española reconoce el “derecho a la igualdad de todos los españoles sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo” y el artículo 27 concreta este derecho en el ámbito educativo. La escolarización se hace mixta en el curso 1984-1985

El artículo 1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece, entre los principios y fines de la educación, además de la equidad que garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación que actúe como elemento compensador de las desigualdades, el principio de igualdad de derechos y oportunidades.

- Identificación de realizaciones previstas

Con el fin de favorecer los citados principios de equidad e igualdad, la misma norma prevé el establecimiento de ayudas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, que compensen las situaciones socioeconómicas desfavorables de los alumnos.

Por otra parte, la citada Ley Orgánica 2/2006 establece también como uno de sus principios básicos el de cooperación entre el Estado y las Comunidades Autónomas. De acuerdo con el mismo, en el curso 2005-2006 el Ministerio de Educación inició una política de colaboración con aquellas Comunidades Autónomas que desarrollan, dentro de sus respectivas competencias y con diferentes modelos, programas de gratuidad o convocatorias de ayudas que resultan complementarias de las publicadas por dicho Departamento, cuyo fin es ampliar el número de familias beneficiarias y optimizar el empleo de los recursos.

Esta política se mantiene para el curso 2010-2011 mediante la suscripción por parte del Ministerio de Educación de convenios con diferentes Comunidades Autónomas para colaborar en los referidos programas de gratuidad o ayudas aprobados por éstas, destinando una parte de los fondos que, en cursos anteriores, se dirigían a ayudas individualizadas.

No obstante, en tanto la citada medida se generaliza, resulta necesario seguir ofertando las mencionadas ayudas individualizadas a aquellas Comunidades Autónomas que realizan una cobertura parcial para determinados niveles educativos, con el fin de dar cumplimiento al compromiso de que todas las familias que se encuentren por debajo de un determinado umbral de renta en cualquier parte del territorio nacional cuenten con una ayuda para estos fines por parte de los poderes públicos.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el curso 2009-2010, cerca de 500.000 estudiantes recibieron becas o ayudas al estudio al amparo de las distintas convocatorias del Ministerio de Educación, siendo mujeres un 53 por ciento de las personas receptoras

Las actuaciones correspondientes, tanto a las convocatorias de ayudas como a la suscripción de Convenios con las diferentes Comunidades Autónomas, se realizan asegurando que no se produzca discriminación por razón de género.

Las convocatorias de ayudas para la adquisición de libros de texto y material didáctico complementario atienden a un total de 913.225 alumnos y alumnas.

- Previsión de resultados

El contenido de este programa afectará a la totalidad del alumnado 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 en el curso 2010-2011, cuyos umbrales de renta se encuentren situados por debajo de los límites máximos que se fijan en la normativa reguladora de las becas para dicho curso, ya que las convocatorias de becas y ayudas al estudio a que se refiere el citado proyecto no tienen carácter de concurrencia competitiva.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

**PROGRAMA 324N: APOYO A OTRAS ACTIVIDADES ESCOLARES**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

**Programa de leer para aprender. Actuaciones en CCAA y en Ceuta y Melilla relativas a la lectura y bibliotecas escolares:** Suscripción de convenios con las Comunidades Autónomas dirigidos a apoyar actuaciones para la mejora de las bibliotecas escolares, convocatoria de premios de carácter nacional a buenas prácticas para la mejora de las bibliotecas escolares y convocatoria de ayudas para la mejora de la dotación y funcionamiento de las bibliotecas de los centros del ámbito de gestión directa del Ministerio de Educación.

**Programa de mejora de la calidad educativa:** Promover la mejora global en el funcionamiento de los centros docentes y en sus resultados educativos, promover la mejora de la convivencia en ellos, favorecer actuaciones de los centros tendentes a la mejora de aspectos clave de su funcionamiento, reconocer la labor realizada por equipos docentes en la mejora de la calidad y facilitar la difusión de las buenas prácticas de los centros docentes.

**Programa de cooperación entre centros docentes de Comunidades Autónomas diferentes. ARCE:** Convocatoria de ayudas para la organización de agrupaciones y redes de centros de diferentes Comunidades Autónomas que respondan a los objetivos de reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza lingüística y cultural de las distintas CCAA, así como a contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades.

**Programa de mejora de la gestión educativa municipal:** Suscripción de la adenda al convenio marco con la Federación Española de Municipios y Provincias.

**Programa de financiación a federaciones y confederaciones de agrupaciones de padres y madres del alumnado:** A través de este programa se financian actividades que programan y realizan estas entidades. Los objetivos del programa son facilitar y promover la participación de los padres y las madres en la gestión de los centros educativos, así como su representación y participación en los consejos escolares de los centros públicos y privados-concertados y en otros órganos escolares.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes
  1. **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación:** Preámbulo y artículos 1,2.2, 8, 9,10, 90 y 113
  2. **Ley Orgánica 3/2007,** de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Artículos 23 y24
  3. La **Ley Orgánica 1/2004,** de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
  4. **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011:** Eje número 4

- Identificación de realizaciones previstas

**1. De las aplicaciones presupuestarias 18.04.324N.454 y 18.04.324N.489.04.**

Con el convencimiento de la importancia del fomento de la lectura y del uso de las bibliotecas escolares como factores que favorecen la calidad de la enseñanza, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial viene gestionando desde el año 2006 las aplicaciones presupuestarias 18.04.324N.454 de transferencias corrientes a Comunidades Autónomas para mejora de las Bibliotecas Escolares y la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.04, de transferencias corrientes a familias e instituciones sin fines de lucro para programas de mejora de Bibliotecas Escolares y animación a la lectura, dirigidas a la mejora de las Bibliotecas escolares y a la animación a la lectura, por lo que el beneficio de los mismos revierte, no solamente en el alumnado de los centros, sino también en toda la comunidad educativa. Se prevé la suscripción de convenios con las Comunidades Autónomas dirigidos a apoyar actuaciones para la mejora de las bibliotecas escolares, la convocatoria de premios de carácter nacional a buenas prácticas para la mejora de las bibliotecas escolares y la convocatoria de ayudas para la mejora de la dotación y funcionamiento de las bibliotecas de los centros del ámbito de gestión directa del Ministerio de Educación.

**2. De la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.03**

A lo largo de toda la LOE, y ya desde el artículo 1, se establece como principio del sistema educativo la calidad de la educación para todo el alumnado. Por ello, en el capítulo IV de la LOE, dedicado a la cooperación entre Administraciones educativas, se establece que corresponde a las Administraciones educativas facilitar el intercambio de información y la difusión de buenas prácticas educativas o de gestión de los centros docentes, a fin de contribuir a la mejora de la calidad de la educación. Para ello, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial viene estableciendo desde hace varios años esta aplicación presupuestaria, de transferencias corrientes a familias e instituciones sin fines de lucro para programas de mejora de la calidad educativa. Se prevé promover la mejora global en el funcionamiento de los centros docentes y en sus resultados educativos promover la mejora de la convivencia en ellos, favorecer

actuaciones de los centros tendentes a la mejora de aspectos clave de su funcionamiento, reconocer la labor realizada por equipos docentes en la mejora de la calidad y facilitar la difusión de las buenas prácticas de los centros docentes.

### **3. De la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.05.**

La LOE en su artículo 9 establece que el Estado promoverá programas de cooperación territorial con el fin de alcanzar los objetivos educativos de carácter general, reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas Comunidades Autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades. Se prevé la convocatoria de ayudas para la organización de agrupaciones y redes de centros de diferentes Comunidades Autónomas que respondan a los objetivos de reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza lingüística y cultural de las distintas CCAA, así como a contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades.

### **4. De la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.01.**

Asimismo la LOE presta gran atención a las corporaciones locales y municipios, estableciendo en el artículo 1, referente a los principios que inspiran el sistema educativo, la cooperación y colaboración de las Administraciones educativas con las corporaciones locales en la planificación e implementación de la política educativa. En cumplimiento del artículo 8 de la LOE, que establece que las Administraciones educativas y las Corporaciones locales coordinarán sus actuaciones, cada una en el ámbito de sus competencias, para lograr una mayor eficacia de los recursos destinados a la educación y contribuir a los fines establecidos en esta Ley, y siguiendo la Disposición adicional decimoquinta, que dispone, en lo que se refiere a las corporaciones locales, que se establecerán procedimientos de consulta y colaboración con sus federaciones o agrupaciones más representativas, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, viene dedicando la partida presupuestaria 18.04.324N.489.01 a la suscripción de un convenio marco con la Federación Española de Municipios y Provincias.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El programa destinado a financiar actividades de federaciones y confederaciones de asociaciones de padres y madres va dirigido a una población potencial que se sitúa en torno a 11.700 asociaciones. En las actividades que realizan estas entidades participan indistintamente los padres y las madres del alumnado, por lo que el programa se gestiona en condiciones de igualdad, sin que exista discriminación de ningún tipo.

En cuanto al resto de programas aquí incluidos, estos afectan a toda la comunidad educativa. Así, el alumnado, profesorado y sus familias disfrutan de los beneficios de las transferencias a Comunidades Autónomas para mejora de las Bibliotecas Escolares y de los beneficios de los programas de transferencias a familias e instituciones para programas de mejora de Bibliotecas Escolares y animación a la lectura, para programas de mejora de la calidad educativa o para programas de cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas. Asimismo, y en la medida en que se mejoran las bibliotecas de los centros, en que se mejora la calidad educativa y se mejora la gestión educativa municipal en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias,

toda la sociedad se ve beneficiada de estos programas (ver la referencia a número de alumnos y profesores en el apartado C.2).

- Previsión de resultados

### **1 De las aplicaciones presupuestarias 18.04.324N.454 y 18.04.324N.489.04.**

Como aparece en la convocatoria de premios, se concibe la biblioteca escolar como un centro de recursos al servicio de toda la comunidad educativa y, en este sentido, hay que señalar que, según los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad, aunque recordando que el porcentaje de mujeres lectoras, según datos del Ministerio de Cultura, es superior al de varones. Hay que señalar que algunas de las actuaciones, que aparecen reseñadas en la mayoría de las memorias presentadas al *Concurso nacional de buenas prácticas para la dinamización e innovación de las bibliotecas de los centros* que se convoca anualmente detallan actuaciones, actividades y creación de materiales relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, a las aportaciones realizadas por las mujeres en el ámbito científico y literario, a la coeducación y a la multiculturalidad, por lo que, en este sentido, la mejora de las Bibliotecas escolares colabora en la consecución de los objetivos 6, 7 y 9 del *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011* y tiene un impacto de género positivo sobre la comunidad educativa en general y sobre la población femenina en particular, al reivindicar el papel de la mujer a lo largo de la historia y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

### **2. De la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.03**

Tiene como beneficiarios, además de los centros la sociedad en su conjunto, pues es la propia sociedad la que demanda y se beneficia de la existencia de una educación de calidad para todos. En ese sentido, y de acuerdo con los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad. La convocatoria anual del Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos tiene como criterios para la concesión del premio que el centro docente proporcione una educación de calidad a todos los alumnos de ambos sexos, en todos los niveles que se impartan en el centro docente, valorando para ello el que se adapte la acción educativa a las circunstancias específicas en que se desenvuelve el centro para que todo el alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, prestando los apoyos necesarios para recibir una igualdad efectiva de oportunidades y que el centro plantee en su acción educativa la transmisión de aquellos valores que favorecen la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, que constituyen la base de la vida en común. Además, el propio nombre del premio, Marta Mata, además de ser un homenaje a la ilustre pedagoga, contribuye a reivindicar y difundir el papel de las mujeres a lo largo de la historia. Tiene por tanto esta aplicación presupuestaria un impacto de género muy positivo al unir el nombre de una mujer al concepto de calidad para todos en el ámbito educativo.

Aunque no se disponen de datos contrastados que desagreguen las actuaciones relativas a la visión de género, sí se puede concluir que el objetivo del *Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos* es que todos los premiados cada año presenten algún tipo de actuación que favorezca la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto como base de una educación de calidad para todos y como principio del sistema democrático en el que vivimos.



Por otra parte, en todas las convocatorias de premios, concursos y ayudas que se hacen al amparo de esta aplicación presupuestaria se establece que, para conformar el Jurado, 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.

### 3. De la aplicación presupuestaria 18.04.324N.489.05.

Respecto a este programa de cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, hay que señalar que las potenciales alumnas destinatarias de los mismos se sitúan en niveles de igualdad respecto a los hombres, aunque entre el colectivo de profesoras es mayor su porcentaje. Algunas de las ayudas concedidas han tenido como destinatarios centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, con proyectos con títulos como *Igual.es*, *Revista digital en lenguaje coeducativo*, *Las tres "C": convivir, compartir y conciliar*, *Competencia social y ciudadana: estrategias que mejoran la convivencia*, *Construimos un nuevo modelo de convivencia* y *La paz, un proceso personal hacia la convivencia: la educación en la igualdad de género*, por ello también se puede hablar del impacto de género positivo de este programa sobre la comunidad educativa en general y sobre los participantes y destinatarios de los proyectos en particular. El programa contribuye por tanto al objetivo 6 del *Plan estratégico de igualdad de oportunidades*

Esta colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias para mejora de la gestión educativa municipal, a través de un convenio marco, tiene como beneficiarios además de los centros la sociedad en su conjunto, pues es la propia sociedad la que demanda y se beneficia de una buena gestión educativa. En ese sentido, y de acuerdo con los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad.

Al ir dirigidos estos programas a toda la comunidad educativa y algunos de ellos a la sociedad en general resulta difícil establecer un objetivo cuantificable, salvo en lo relativo a los anteriores párrafos, que pueda medir el impacto de los mismos en la visión de género. Se incluyen aquí algunos datos que pueden servir de indicadores respecto a algunos de los destinatarios de los programas y sobre la evolución de los mismos

Datos de algunos de los destinatarios de los programas: profesorado y alumnado.

	Profesorado 2007/2008	Profesoras 2007/2008	Porcentaje profesoras 2007/2008	Total profesorado 2008/2009	Total profesoras 2008/2009	Porcentaje profesoras 2008/2009
Enseñanzas de Régimen General	640.040	438.692	68,54%	663.084	No consta en los datos avance	No se puede calcular
Enseñanzas de Régimen Especial	33.677	16.505	49,09%	34.480		
<b>Total</b>	<b>673.717</b>	<b>455.197</b>	<b>67,57%</b>	<b>697.564</b>		

	Alumnado 2007-2008	Alumnas 2007-2008	% alumnas 2007-2008	Alumnado 2008-2009	Alumnas 2008-2009	% alumnas 2008-2009
Enseñanzas de Régimen General	7.241.299	3.549.401	49,02%	7.456.806	Los datos avance no aparecen desagregados por sexo	No se puede calcular
Enseñanzas de Régimen Especial	699.916	422.430	60,35%	727.497		
<b>Total</b>	<b>7.941.215</b>	<b>3.971.831</b>	<b>50,02%</b>	<b>8.184.303</b>		

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

**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, se instrumenta como mecanismo de canalización del apoyo del Ministerio de Educación a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias e 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

Desde la perspectiva de género, el proyecto se relaciona con el Eje 6, "Conocimiento" del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que en su apartado de "diagnóstico" menciona expresamente el carácter excepcional de la presencia de las mujeres en las Reales Academias, y se relaciona con el Objetivo 2, "incrementar el número de mujeres en la generación de conocimiento".

En un sentido más amplio, se relaciona con el objetivo señalado en el artículo 26.2.a) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa", también con el artículo 20 de la misma Ley, en cuanto a la adecuación de estadísticas y estudios.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007	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).
Ley Orgánica 3/2007	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 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, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversiones, 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 entidades.

La elección de Académicos o Académicas de número se rige por los Estatutos de cada Real Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos 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 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 incluirá 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 revisará 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 hombre como a mujeres.

Las mismas cuestiones se tendrán en cuenta en todos los proyectos normativos del Departamento sobre esta materia (ejemplo: Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Instituto de España).

### 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 de la mujer en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico. Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad ([http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/reales\\_academias.htm](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/poder/reales_academias.htm)), a fecha reciente (2009), el número de mujeres Académicas en las Reales Academias de ámbito nacional supone el 10,77%, y esto sólo si se incluye también a las Académicas honorarias y correspondientes. Si el dato se refiere exclusivamente a Académicas de Número, éstas suponen únicamente el 6,57% de los miembros de

las Reales Academias nacionales (en una de ellas, la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, no existe ninguna Académica de número).

En los cargos directivos, la presencia de la mujer 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 Vicepresidenta y una Académica Adjunta a la Junta de Gobierno de la Real Academia de la Historia, pero actualmente no hay ninguna mujer en las Juntas o Mesas directivas de las otras cinco Reales Academias del Instituto de España, ni en la del propio Instituto (aunque éste tuvo una Presidenta, la única de su historia, en el período 1995-2003).

- Previsión de resultados

Como se ha indicado, el Ministerio de Educación 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), 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.

<b>PROGRAMA 463A: INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA</b>
--

<b>CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA UNIVERSITARIA</b>
---

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de actuación para 2011 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, concretamente:

##### 1. Programa Nacional de Movilidad de RRHH en I+D+i.

Con esta actuación se viene a ejecutar la Línea Instrumental de Actuación en Recursos Humanos del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) 2008-2011, cuyos objetivos y principios de gestión básicos se fijaron por la ORDEN ECI/266/2008, de 6 de febrero (Boletín Oficial del Estado de 9 de febrero de 2008). Comprende:

A.1) Estancias de movilidad a profesores e investigadores españoles en centros extranjeros.

**-Modalidad A.** Estancias de movilidad de profesores e investigadores séniores en centros extranjeros de enseñanza superior e investigación, o excepcionalmente españoles. En esta modalidad se incluye el Programa "Salvador de Madariaga".

**-Modalidad B.** Estancias de movilidad en el extranjero “José Castillejo” para jóvenes doctores (18.07.322C.782)

A.2) Estancias de movilidad de profesores e investigadores extranjeros en universidades públicas y centros de investigación españoles.

**-Modalidad A.** Estancias de profesores e investigadores extranjeros de acreditada experiencia en régimen de año sabático en centros españoles.

**-Modalidad B.** Estancias de jóvenes doctores extranjeros en centros españoles.

## **2. Programa Nacional de Formación de RRHH en I+D+I.**

Se instrumenta a través del Subprograma de Formación de Profesorado Universitario, cuya finalidad es promover la formación de doctores en programas de solvencia investigadora y formativa, mediante la concesión de becas y ayudas para contratos en prácticas, en cualquier área del conocimiento científico, que facilite su futura incorporación al sistema español de educación superior e investigación científica. Todo ello en el marco del Estatuto del Personal Investigador en Formación.

Se desarrolla a través de dos subprogramas:

2.1) Subprograma de Formación de Profesorado Universitario -FPU- en centros universitarios y de investigación españoles.

2.2) Subprograma de formación de doctores en el Instituto Universitario de Florencia, según acuerdo de colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y el Instituto Universitario Europeo.

## **3. Movilidad en enseñanzas universitarias de posgrado.**

Se dirige a facilitar la movilidad de profesores visitantes y de estudiantes en programas de posgrado, para contribuir a incrementar la solvencia científico-técnica y formadora de los mismos y colaborar en la mejora de la competencia de las instituciones universitarias españolas que imparten los mencionados estudios.

Se lleva a cabo a través de los subprogramas siguientes:

3.1 Movilidad de profesores visitantes y de estudiantes en programas de doctorado que han obtenido la Mención de Calidad

3.2. Movilidad de profesores visitantes y de estudiantes para la facilitar la obtención de la Mención Europea en el título de doctor.

3.3 Movilidad de profesores visitantes y de estudiantes en masteres universitarios, incluidos masteres conjuntos hispano-franceses, principalmente en países del EEES.

## **4. Formación y movilidad en programas de cooperación bilateral**

Las actuaciones se llevan a cabo a través de dos programas:

4.1 Convenio de cooperación interuniversitaria con Brasil, para estancias de movilidad en centros universitarios y de investigación brasileños ligados a proyectos conjuntos, que afecta a beneficiarios de becas y contratos de formación de personal investigador, de doctores y de profesores e investigadores.

4.2. Becas para la realización de master en Ciencias Sociales y Humanidades en Universidades de Estados Unidos de América, que se lleva a cabo en colaboración con la Comisión Fulbright España.

## 5. Otras actuaciones de formación y fomento de la investigación

5.1. Fomento de la movilidad de estudiantes y titulados de universidades españolas. Se trata de impulsar la formación complementaria de últimos cursos y titulados 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 estudiantes de todas las universidades españolas, mediante la realización de prácticas formativas en empresas

### 5.2. Promoción de la investigación, la docencia y la innovación científica

Las actuaciones que se llevan a cabo en este ámbito promueven la introducción multidisciplinar a los estudios universitarios, la investigación, la docencia y la innovación científica, en colaboración con universidades a través de las siguientes actuaciones:

- Aula de Verano "Ortega y Gasset" que se dirige a los alumnos que, una vez concluidos sus estudios de bachillerato o ciclo formativo de grado superior de formación profesional, se disponen a iniciar una carrera universitaria.

- Escuela de Verano "Blas Cabrera" de introducción a la investigación, la docencia y la innovación científica, que se dirige a los titulados universitarios recientes, y que pretende orientar las carreras docentes e investigadoras de los jóvenes que concluyen su etapa formativa en la universidad.

- Certamen de Jóvenes Investigadores. Se han celebrado veintitrés ediciones del Certamen "Jóvenes.

- Certamen Universitario "Arquímedes", de Introducción a la Investigación Científica para estudiantes universitarios.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Recogidos en el Art. 25 de la LO 3/2007 y en el EJE 6 (Objetivos 2 y 5) del PEIO 2008-2011.

## C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha impulsado la composición equilibrada de las Comisiones de Evaluación y de Selección de las convocatorias de concurrencia competitiva.

Las aplicaciones informáticas que se utilizan para la gestión de los programas y convocatorias viene incluyendo de forma tradicional el tratamiento estadístico del género, de forma que permita la posterior adopción de medidas en caso de detectar desviaciones.

## 1. PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN DE RRHH EN +D+I (PN I+D+I 2008-2011)

En este programa la participación y resultados de las mujeres superan a los de los hombres. Así en la convocatoria de 2007 con 4.325 solicitudes el 57,23% correspondieron a mujeres, y obtuvieron un 55,25% de becas; en la última convocatoria resuelta que corresponde a la publicada en 2008, sobre un total de 4.775 solicitudes, el 56,02% correspondía a mujeres que a su vez obtuvieron el 55,46% de las becas.

## 2. PROGRAMA NACIONAL DE MOVILIDAD RRHH EN I+D+I (PN I+D+I 2008-2011)

Salvo en el programa de estancias en el extranjero “José Castillejo”, en el resto de subprogramas de este programa nacional la participación de mujeres ha sido considerablemente inferior que la de los hombres, si bien el porcentaje de concesiones se mantiene o es superior en algunos casos con respecto al de las solicitudes.

### Subprograma. Estancias de movilidad en centros extranjeros

- Estancias de profesores e investigadores españoles en centros extranjeros. La convocatoria de 2008, con un total de 367 solicitudes, de las que el 25,06% corresponden a mujeres y, de las 338 concedidas, el 24,55% se concedieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 547 solicitudes, de las que el 32,54% corresponden a mujeres y, de las 385 concedidas, el 29,35% se concedieron a mujeres.
- Estancias en el extranjero “José Castillejo” para jóvenes doctores. La convocatoria de 2008, con un total de 436 solicitudes, de las que el 44,95% corresponden a mujeres y, de las 386 concedidas, el 45,33% se concedieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 363 solicitudes, de las que el 45,45% corresponden a mujeres y, de las 317 concedidas, el 45,74% se concedieron a mujeres.

### Subprograma. Estancias de movilidad en centros españoles

- Estancias de investigadores extranjeros en régimen de año sabático en centros españoles. En 2008 no se publicó la convocatoria de este programa. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 200 solicitudes, de las que el 20% corresponden a mujeres y, de las 88 concedidas, el 23,86% se concedieron a mujeres.
- Estancias de jóvenes doctores extranjeros en centros españoles. En 2008 no se publicó la convocatoria de este programa. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 225 solicitudes, de las que el 23,11% corresponden a mujeres y, de las 103 concedidas, el 27,18% se concedieron a mujeres.

### Subprograma. Estancias de movilidad posdoctoral en centros extranjeros

En la convocatoria de 2008, de un total de 1051 solicitudes (el 52,33% correspondían a mujeres) y, de las 408 concedidas, 51,96% correspondieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, en fase de preselección a la fecha de redacción del presente informe, sobre 1134 solicitudes, el 48,00% corresponden a mujeres.

### 3. MOVILIDAD EN ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE POSGRADO

#### Subprograma. Movilidad en programas de doctorados con Mención de calidad

- Movilidad de profesores. En la convocatoria de 2008 se recibieron un total de 1.570 solicitudes, de las que el 22,17% correspondían a mujeres y, de las 1.336 concedidas, el 21,41% fueron para mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 803 solicitudes presentadas, el 25,90% corresponden a mujeres y, de las 753 concedidas, el 25,63% son del sexo femenino.
- Movilidad de estudiantes. En la convocatoria de 2008 se recibieron un total de 436 solicitudes, de las que el 65,83% correspondían a mujeres y, de las 339 concedidas, el 65,78% correspondieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 164 solicitudes presentadas, el 54,88% lo registran las mujeres y, de las 134 concedidas, el 56,72% corresponden a mujeres

#### Subprograma. Movilidad para la obtención de la Mención Europea en el título de doctor.

- Movilidad de profesores. En la convocatoria de 2008 no se tienen datos de profesores por sexos. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 326 solicitudes presentadas, el 27,30% corresponden a mujeres y, de las 307 concedidas, el 26,71% también para mujeres.
- Movilidad de estudiantes. En la convocatoria de 2008 se recibieron un total de 486 solicitudes, de las que el 50,41% corresponden a mujeres y, de las 369 concedidas, las mujeres registran el 48,78%. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 581 solicitudes presentadas, el 53,01% corresponden a mujeres y, de las 517 concedidas, el 53,77% es para mujeres.

#### Subprograma. Movilidad en programas de mastermáster.

- Movilidad de profesores. En la convocatoria de 2008 se recibieron un total de 3.287 solicitudes, de las que el 24,58% correspondían a mujeres y, de las 2.867 concedidas, el 24,42% correspondieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 4.108 solicitudes presentadas, el 25,90% corresponden a mujeres y, de las 3.361 concedidas, el 25,14% corresponden a mujeres.
- Movilidad de estudiantes. En la convocatoria de 2008 se recibieron un total de 966 solicitudes, de las que el 60,35% correspondían a mujeres y, de las 814 concedidas, el 61,30% correspondieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, del total de 824 solicitudes presentadas, el 58,50% corresponden a mujeres y, de las 788 concedidas, el 58,76% corresponden a mujeres.

### 4. AYUDAS PARA ACCIONES DE COOPERACIÓN BILATERAL

- Programa de Cooperación Interuniversitaria con Brasil.

La convocatoria de 2008, con un total de 162 solicitudes de proyectos, cuyos investigadores responsables eran mujeres en un 18,51% y, de los 34 proyectos concedidos, el 18% se concedieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 105 solicitudes de proyectos, el 25,71% fueron presentados por investigadores responsables mujeres y, de las 34 concedidos, el 18% se concedieron a mujeres.



- Becas de Master en Universidades de EE.UU.

La convocatoria de 2008 con un total de 41 solicitudes de las que el 70,73% corresponden a mujeres y, de las 10 concedidas, el 60% se concedieron a mujeres. Con respecto a la convocatoria de 2009, con un total de 63 solicitudes, de las que el 65,07% corresponden a mujeres y, de las 10 concedidas, el 70% se concedieron a mujeres.

## 5. OTRAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

- Programa ARGÓ. La fase 2007-2009 del programa ARGÓ, cuyo objeto es impulsar la formación complementaria de titulados de todas las universidades españolas a través de la realización de prácticas en empresas europeas, ha culminado con la concesión de 883 becas con una duración media de 6,06 meses (equivalente a 893 becas de 6 meses) en 30 países europeos. El programa está financiado por el Ministerio de Educación y en su fase actual, (ARGÓ GLOBAL) 2010-2012, se ha ampliado a Estados Unidos, Canadá y Asia. La gestión del programa ha sido concedida a FICYT.

El 64,33% de los becarios han sido mujeres.

Programa FARO. La fase actual del programa FARO GLOBAL culmina el 31 de diciembre de 2010. Su objeto es la formación complementaria de estudiantes de todas las universidades españolas a través de la realización de prácticas en empresas europeas, de Estados Unidos, Canadá y Asia. El programa está financiado por el Ministerio de Educación y la gestión del programa fue concedida a la Fundación General de la Universidad de Valladolid. Hasta el 10 de febrero de 2010, el 50,24% de los becarios en este período de gestión del programa han sido mujeres.

- Aula de verano “Ortega y Gasset”. En relación con el aula, organizada por la DGPU y la UIMP, dirigida a los jóvenes estudiantes con mejores expedientes en el bachillerato o en el ciclo formativo de grado superior de formación profesional, y que versa sobre la introducción multidisciplinar a los estudios universitarios, los datos reflejan la preponderancia de las estudiantes: entre 2001 y 2009, han participado un total de 724 becarios, de los cuales 460 han sido mujeres, un 63,5%.
- Certamen Universitario “Arquímedes”. En este programa no se desprenden consecuencias negativas discriminatorias por razón de género.

En la convocatoria de 2008 participaron 211 estudiantes, de los que el 48,34% eran mujeres y, de los 20 estudiantes cuyos trabajos fueron premiados, el 55% fueron mujeres.

En la convocatoria de 2009 participaron 140 estudiantes, de los que el 40% eran mujeres y, de los 27 estudiantes cuyos trabajos fueron premiados, el 37,03% fueron mujeres.

- Certamen de Jóvenes Investigadores.

En la convocatoria de 2008 participaron 264 estudiantes de los que el 54,92% eran mujeres y de los 61 estudiantes cuyos trabajos fueron premiados el 57% fueron mujeres. En la convocatoria de 2009 participaron 291 estudiantes, de los que el 55,67% eran mujeres y, de los 58 estudiantes cuyos trabajos fueron premiados el 55,17% fueron mujeres.

- Previsión de resultados

En general no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, de tal modo que en algunos de ellos el comportamiento de la distribución por género de los solicitantes y beneficiarios cambie de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, manteniéndose – no obstante- el equilibrio materializado en el perfil particular de cada convocatoria

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo. Se considera que las distintas actuaciones previstas contribuirán, de manera directa o indirecta, a la reducción de desigualdades por razón de género en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

231B: ACCIONES A FAVOR DE LA CIUDADANIA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR

231H: INTEGRACION DE LOS INMIGRANTES

231N: COORDINACION EN MATERIA DE EXTRANJERIA E INMIGRACION

241A: FOMENTO DE LA INSERCIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL

241N: DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

251M: PRESTACIONES A LOS DESEMPLEADOS

291A: INSPECCION Y CONTROL DE SEGURIDAD Y PROTECCION SOCIAL

291M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCION SOCIAL

467G: INVESTIGACION Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION

494M: ADMINISTRACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

912P: ASESOR DEL GOBIERNO EN MATERIA SOCIAL, ECONOMICA Y LABORAL



**PROGRAMA 231B: ACCIONES A FAVOR DE LA CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR**

**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACION Y EMIGRACION**

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

Este programa de “Acciones en favor de la ciudadanía española en el exterior” tiene como finalidad llevar a cabo las competencias atribuidas al Ministerio de Trabajo e Inmigración en materia de salvaguarda de los derechos económicos y sociales de las ciudadanas y ciudadanos españoles en el extranjero, en especial del colectivo de emigrantes.

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 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 en el que deben llevar a cabo 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 la emigración.

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

El objetivo general de garantizar un nivel mínimo de protección de la ciudadanía española en el exterior, asegurando sus derechos económicos, sanitarios y sociolaborales, apoyando su integración social y el retorno a España de los españoles y españolas que lo demanden, requiere una atención especial cuando son las mujeres las que, como forma de salir de la pobreza, toman la decisión de migrar.

El artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres dispone, en ese sentido que “serán criterios generales de actuación de los poderes públicos... La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las mujeres migrantes... para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positivas”.

Por su parte el Eje 11 (Política Exterior y de Cooperación al Desarrollo), del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, recoge en su objetivo 3: “Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo”.

El preámbulo de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior hace especial mención a la situación de las mujeres que tuvieron que emigrar, casi siempre en el contexto de un traslado familiar, padeciendo la doble jornada de trabajo doméstico y del trabajo fuera de la casa.

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

Son varias las generaciones de mujeres que han vivido la parte más difícil de la emigración o del retorno y para las que el tiempo del cambio social pareciera haber llegado demasiado tarde, pues a la discriminación de género, se unía la vulnerabilidad de la mujer emigrada que estaba fuera de su país.

Por ello, necesitan de una atención especial y reforzada que compense el desequilibrio vivido y que les permita –y esta necesidad es común a las más jóvenes– la incorporación y el disfrute pleno de los derechos que propician las reformas legislativas a favor de la igualdad que se producen en España.

La puesta a disposición por el Instituto Nacional de Estadística, desde el año 2009, de los datos del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE), permite cuantificar por primera vez de forma precisa la población potencial a la que van dirigidos los Programas de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior desde una perspectiva de género: a 1 de enero de 2010, son 803.568 las ciudadanas españolas de todas las edades residentes en otros países.

La reforma de los Programas de Ayudas y Subvenciones acometida en 2007 supone la adecuación de éstos a la nueva situación de la ciudadanía española en el exterior tras la publicación del estatuto del mismo nombre, y supone también tener en cuenta a quienes no eran destinatarios prioritarios de los programas de ayudas, como son los jóvenes y las mujeres y a los que hay que contemplar con perspectiva de futuro y en igualdad de condiciones que los jóvenes y mujeres que viven en España.

Así, la Orden Ministerial 874/2007, de 28 de marzo, trata de adecuar los Programas de Ayudas y Subvenciones al Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior y a las necesidades reales del millón y medio largo de españoles y españolas que viven en el exterior, de forma que, de los 14 programas existentes en 2006, se pasa a nueve, dirigido cada uno de ellos a un área específica de actuación.

Esta norma contempla por primera vez programas específicos para jóvenes y descendientes de los españoles del exterior y para las mujeres. Este último se articula para aportar ayudas a todas aquellas iniciativas en pro de la igualdad efectiva de las mujeres españolas del exterior y contempla subvenciones a aquellas actuaciones dirigidas a prevenir y detectar situaciones de violencia de género que afecten a las ciudadanas españolas del exterior, estableciendo que las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a ayudas y a la inserción en programas de acogida.

Pero además, al establecer los criterios objetivos de concesión y cuantía de las ayudas, se introduce como uno de los criterios de valoración de las solicitudes para el otorgamiento de la subvención la colaboración de las entidades: “Se valorará el nivel de colaboración de la institución con la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior y con otras administraciones públicas para la atención a la ciudadanía española residente en el exterior y a los retornados, en especial a jóvenes, mujeres y mayores y dependientes.”

Como datos relevantes de la incidencia en materia de género de las políticas acometidas por la Dirección General puede señalarse que en 2009, a través del Programa de Mujeres se otorgaron ayudas dirigidas a la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género a asociaciones de doce países: Argentina, Alemania, Bélgica, Suiza, Venezuela, México, Francia, Brasil, Cuba, Marruecos, Suecia y Uruguay.

Por lo que respecta a las ayudas destinadas a formación para el empleo, se apoyaron actuaciones en España y en el exterior (Alemania, Argentina, Marruecos, Portugal, Suiza y Venezuela)

Se han puesto en marcha acciones de información y formación, presencial y online, mediante cursos, jornadas, charlas, seminarios o talleres, acompañadas en ocasiones de prácticas en empresas, así como de perfeccionamiento profesional y de inserción laboral en ámbitos tan diversos como la hostelería, el cuidado de mayores y dependientes, la

enfermería, la informática o la peluquería, destinadas a las mujeres españolas residentes en el exterior o retornadas.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado, se considera que tiene un impacto de género positivo.

**PROGRAMA 231H: INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES**

**CENTRO GESTOR: SECRETARIA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN**

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

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, 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 temporal y otros estatutos de protección subsidiaria. Este programa tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

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

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008–2011 señala en su Eje 9 (Atención a la diversidad e Inclusión social), que se prestará una atención especial a las mujeres inmigrantes y el Eje 10 (Violencia) en sus objetivos 3 y 1 establece una atención especial a promover el conocimiento de la violencia de género en determinados colectivos, como el de mujeres inmigrantes y prestarles la atención integral que requieran.

Las realizaciones que se prevé realizar son las siguientes:

- Promover la integración de las personas inmigrantes a través de acciones directas a favor de las mismos, realizadas directamente o en colaboración con el resto de administraciones públicas, organizaciones no gubernamentales y Unión Europea.
- Promover su integración 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.
- Observatorio permanente de la inmigración.

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

A 31 de marzo de 2010, el número de personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor ascendía a 4.842.499. De ese total, 2.260.970 (el 46,69%) son mujeres y 2.581.405 (el 53,31%) hombres. La población de varones sigue siendo superior a la de mujeres, si bien la diferencia se ha ido atenuando en los últimos años y existen peculiaridades en función de la región de procedencia.

Así, el porcentaje de mujeres es superior en inmigrantes procedentes de países europeos no comunitarios y de Iberoamérica (con porcentajes del 56,74 y 54,33% respectivamente), y es prácticamente igual al de varones entre nacionales de América del Norte (49,51%).

En cuanto a la provincia de residencia, los hombres son mayoría en todas menos en la Ciudad Autónoma de Melilla (48,97%), Huelva (49,52%), Santa Cruz de Tenerife (49,79%) y Sevilla (49,96%).

El impacto de género en el “Fondo de apoyo a la acogida y la integración de inmigrantes”, así como el refuerzo educativo de los mismos se recoge en el Marco de cooperación para la gestión del fondo y en los planes de acción que presentan las comunidades autónomas.

La variable “género” es tratada como un eje transversal en el marco de cooperación que se publica cada año como orientación a las comunidades autónomas para la elaboración de los planes de Acción. Además, se incluye un “Eje de mujer”, para actuaciones estrictamente dirigidas a la integración social de las mujeres inmigrantes, sobre todo aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las víctimas de violencia de género, prostitutas o víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual. En este eje se contempla, así mismo, la formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes en lo que se refiere a la perspectiva de género.

En otros ejes, las comunidades autónomas proponen actuaciones que contemplan las diferentes necesidades para mujeres y hombres, desde el mantenimiento de plazas de acogida específicas para mujeres, medidas sanitarias (prevención de enfermedades de transmisión sexual, planificación familiar) hasta actuaciones de formación de profesionales.

Los principios generales del Fondo de Apoyo, Igualdad y no discriminación, Ciudadanía e Interculturalidad, aplicados a las mujeres inmigrantes, exigen medidas específicas que faciliten la plena incorporación a la sociedad española de las mismas con equiparación de derechos y obligaciones, reconocimiento de su derecho a la plena participación cívica, social, económica y cultural y el respeto a su idiosincrasia dentro de los límites de la Constitución.

En el caso de subvenciones la variable *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 a las mujeres y a los dirigidos a la prevención de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas y 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

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.



**PROGRAMA 231N: COORDINACIÓN EN MATERIA DE EXTRANJERIA E INMIGRACION**

**CENTRO GESTOR: SECRETARIA DE ESTADO DE INMIGRACION Y EMIGRACION**

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

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 desde el año 2004, que supone la toma en consideración y, en ocasiones, participación, de actores diversos de la sociedad, en la toma de decisiones sobre la materia.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- 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 trabajadores y trabajadoras migrantes.

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres los objetivos mencionados enlazan con el Eje 9 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Atención a la Diversidad e Inclusión social), en la medida en que las mujeres inmigrantes requieren una atención específica y son un colectivo con riesgo de exclusión.

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

A 31 de marzo de 2010, el número de personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor ascendía a 4.842.499. De ese total, 2.260.970 (el 46,69%) son mujeres y 2.581.405 (el 53,31%) hombres. La población de varones sigue siendo superior a la de mujeres, si bien la diferencia se ha ido atenuando en los últimos años y existen peculiaridades en función de la región de procedencia.

Así, el porcentaje de mujeres es superior en inmigrantes procedentes de países europeos no comunitarios y de Iberoamérica (con porcentajes del 56,74 y 54,33% respectivamente), y es prácticamente igual al de varones entre nacionales de América del Norte (49,51%).

En cuanto a la provincia de residencia, los hombres son mayoría en todas menos en la Ciudad Autónoma de Melilla (48,97%), Huelva (49,52%), Santa Cruz de Tenerife (49,79%) y Sevilla (49,96%).

Este programa está destinado a:

- Desarrollo y promoción de acciones coordinadas y homogéneas en materia de canalización de flujos, así como de cooperación con los países de origen.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Mejora de la gestión de los flujos de inmigración de carácter económico que se presenten en territorio español; y, finalmente.
- Regulación y concesión de las autorizaciones de trabajo, y orientación y canalización de los flujos migratorios.

A pesar de que el programa no tiene una finalidad específica en materia de género, se acometen diversas actuaciones relacionadas con este ámbito, como, por ejemplo:

- Realización de informes sobre proyectos normativos relacionados con la extranjería que afecten a la igualdad de género.
- Elaboración de informes y consultas relativos a las autorizaciones de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y a las autorizaciones de residencia y trabajo independientes de mujeres reagrupadas por ser víctimas de violencia de género.
- Elaboración y explotación de estadísticas sobre la situación y evolución de las extranjeras residentes.
- Convocatoria de subvenciones que tengan por finalidad fomentar la contratación legal de trabajadores y trabajadoras extranjeros no comunitarios contratados en sus países de origen para realizar trabajos de temporada o campaña en el sector agrario (en el marco de estas subvenciones, se pretende fomentar la empleabilidad a través de la contratación legal de trabajadores y trabajadoras extranjeros no comunitarios sin discriminación alguna por razones de género, o de otro tipo, favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, el acceso al mismo y su inclusión social)

A pesar de lo anterior, algunos índices que pueden ser considerados relevantes son:

- Mujeres extranjeras residentes / Población extranjera residente.
- Mujeres extranjeras residentes / Población extranjera residente según tipo de autorización (de residencia y/o, en su caso, trabajo), país de procedencia, provincia de residencia, etc.
- Número de informes y consultas en relación con las autorizaciones de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de

violencia de género y a las autorizaciones de residencia y trabajo independientes de mujeres reagrupadas por ser víctimas de violencia de género.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un 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 desarrollados anteriormente en tres programas presupuestarios desagregados y 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 los trabajadores y trabajadoras, 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 o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Prestar servicios de orientación profesional de empleo y autoempleo.
- Proporcionar práctica laboral a quienes demandan empleo a través de planes de contratación temporal para la realización de obras y servicios de interés general y social.
- Proporcionar formación y práctica laboral a través de los programas mixtos de empleo y formación.
- Favorecer la creación de tejido empresarial y promover la creación de actividad, especialmente en el ámbito local.
- Favorecer la contratación de aquellas personas con más 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, etc.).

- Favorecer la creación de empleo estable y promover la prolongación de la vida activa.
- Fomentar la inserción laboral de las personas desempleadas mediante acciones de formación profesional.
- Promover la permanencia de los trabajadores y trabajadoras en el mercado de trabajo mediante actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales.

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos mencionados enlazan con los compromisos de las políticas públicas, contenidos en el artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, a favor de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorando 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, así como con el Eje 2 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 -2011, en cuyo Objetivo 1 se persigue este mismo fin.

**C) Análisis de Impacto de Género**

Con carácter general, los programas de apoyo al empleo y los programas de formación profesional para el empleo tienen como objetivo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral, así como la permanencia en el mismo de quienes se encuentren en activo,. En este sentido, se debe tener en cuenta que estos programas se configuran como instrumentos 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.

En concreto, en el ámbito de los programas de fomento del empleo, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo, establece en el capítulo I, Medidas de impulso de la contratación indefinida, y regula en la sección 1ª, el Programa de fomento de empleo.

En el artículo 2 “Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación” y en el artículo 4 “Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades” se señalan los casos cuya contratación da derecho a los empleadores y empleadoras, que reúnan los requisitos y condiciones correspondientes, a bonificarse en la cuota empresarial a la seguridad social en las cuantías que se detallan en el mismo.

Por la contratación indefinida de mujeres se establecen las siguientes bonificaciones:

- Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año), durante 4 años.
- Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1200 euros/año), durante 4 años.
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de seguridad social un mínimo de tres años: 100 euros/mes (1200 euros/año), durante 4 años.

- Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha de inicio del permiso de maternidad: 100 euros/mes (1200 euros/año) durante 4 años.

El número de contratos indefinidos bonificados por los conceptos descritos anteriormente en 2009 ha sido de 81.489.

Adicionalmente, la Ley 43/2006, anteriormente mencionada establece una bonificación por la contratación de personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género de 70,83 euros/mes, durante 4 años, modificada por el Real Decreto 1917/2008: que aumenta la bonificación a 125 euros/mes. El número de contratos indefinidos bonificados a víctimas de violencia de género ha sido en 2009 de 115.

En 2010 y 2011, se prevé que el número de contratos indefinidos bonificados a mujeres alcance la cifra de 81.500. Asimismo, se estima que el número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género alcance los 115.

En lo relativo a los programas de formación profesional para el empleo, habría que distinguir:

1. Los programas destinados prioritariamente a personas desempleadas, que en el ejercicio 2009 tuvieron 298.797 alumnos participantes, con una tasa de participación entre hombres y mujeres del 35 y 65% respectivamente y una tasa de inserción profesional del 81 y 75% respectivamente. En 2010 y 2011, se prevé mantener las tasas de participación e inserción mencionadas, incrementando el alumnado participante a 337.098 y 333.856 respectivamente...

En 2009, se tramitó un programa específico de formación e inserción laboral a favor de las mujeres desempleadas del medio rural, con necesidades formativas especiales y con dificultades para su inserción o recualificación (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, Resolución de 18 de junio de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal), del que se beneficiaron 843 mujeres, que continúa ejecutándose en el ejercicio 2010.

2. Los programas destinados prioritariamente a personas ocupadas, que han supuesto la bonificación en cuotas de las cotizaciones a la seguridad social de 1.043.208 mujeres, en 2009, estimándose que, en 2010 y 2011, esta cifra sea de 979.612 mujeres en cada ejercicio, respectivamente. En lo que se refiere a las personas formadas a través de convenios de colaboración, en 2009, se preveía que se beneficiaran 513.000 mujeres, pasando a 505.808, en 2010 y 2011.

La finalidad de estos programas, tal y como se ha mencionado anteriormente, es la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral, así como la permanencia en el mismo de las personas que se encuentren en activo. En el caso de los programas de empleo (bonificaciones) y programas específicos de formación para mujeres del medio rural, se trata de medidas específicas dirigidas a fomentar la contratación de mujeres o mejorar la formación de las mismas, de cara al desarrollo posterior de una actividad laboral. Como puede apreciarse, existe una bonificación específica para el fomento de la contratación de personas que hayan sido objeto de violencia de género.

Hay que tener en cuenta que gran parte de los programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo son gestionados por las comunidades autónomas, por lo que, hasta la fecha, ha resultado complicado en algunos casos recibir la información de

las actividades llevadas a cabo para promover la igualdad entre mujeres y hombres en un formato homogéneo. Por esta causa, en la Orden TIN/380/2009, de 18 de febrero, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2009, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los presupuestos generales del Estado, incluyó dentro de los estados justificativos que las comunidades autónomas tienen que remitir al Servicio Público de Empleo Estatal información relativa al número de personas beneficiarias de los programas financiados con los fondos transferidos por éste, desagregados entre hombres y mujeres. Esta información se incluirá en las órdenes distribución de fondos subsiguientes.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo

**PROGRAMA 241N: DESARROLLO DE LA ECONOMIA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO**

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

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el eje 6, del “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) y concordante con las directrices integradas para el empleo 2008-2010 (15 y 19) de promover la economía social y el trabajo autónomo.

Este programa pretende el fomento del cooperativismo, del trabajo autónomo 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.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- 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.
- Difundir y fomentar las distintas formas societarias de la economía social y el trabajo autónomo.
- Difundir y fomentar la responsabilidad social de las empresas.

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos mencionados enlazan con lo que dispone el artículo 73 de la Ley Orgánica 3/2007, para la

Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que compromete a las empresas a llevar a cabo acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la empresa; así como , con el Eje 2 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 200 –2011 (Participación Económica), cuyo objetivo 2 tiene esa misma finalidad.

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

Está previsto que la convocatoria para la concesión de las subvenciones incorpore como prioridad temática, a efectos de valoración de los proyectos presentados, la promoción de la igualdad de género.

También se incentivará la programación de actividades formativas que cuenten con presencia mayoritaria de mujeres.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.

**PROGRAMA 251M: PRESTACIONES A LOS DESEMPLEADOS**  
**CENTRO GESTOR: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL**

### **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 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 tercero 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.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Reconocer y pagar los derechos económicos a los beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- Impulsar la reinserción laboral, luchar contra el fraude y mejorar la gestión de las prestaciones por desempleo.

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los objetivos mencionados enlazan con lo que dispone el artículo 42 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que dispone que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo; así mismo, los objetivos del programa responden a los del Eje 2 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008–2011 (Participación Económica), cuyo objetivo 1 pretende mejorar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

**C) Análisis de Impacto de Género**

Con carácter general, el programa 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 “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 2009, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 12.068 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la renta activa de inserción.

En el ejercicio 2010, de las 115.000 personas beneficiarias previstas, en media mensual, se estima que 17.000 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que, en 2011, las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 138.000 y 20.400, respectivamente.

Por último, se debe destacar que, en 2010, se estima que se producirán 29.600 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 8.600 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que, en 2011, se estima que se alcanzaran 35.600 y 10.400 bajas por colocación respectivamente.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.



**PROGRAMA 291A: INSPECCIÓN Y CONTROL DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL****CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN****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 2011. 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 líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y trabajo de extranjeros.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Control de cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra la desigualdad tanto por razón de género como de condición personal (minusvalía).

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres los objetivos mencionados enlazan con varios preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y en particular el Título IV de la Ley, que trata del Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regulando los programas de mejora a la empleabilidad de las mujeres, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, los Planes de Igualdad en las empresas, las medidas para prevenir el acoso en el trabajo etc. Así mismo, el Eje 2 (Participación económica) y con el Eje 12 (Tutela del Derecho a la Igualdad) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008–2011, enlazan con esos

mismos objetivos, en la medida en que se refuerza la prestación de una atención especial a la especialización de los operadores jurídicos y el reforzamiento de la intervención de los organismos públicos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

La importancia que tiene todo lo relativo a impacto de género y políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene su reflejo en la estructura adaptada para coordinar y realizar el seguimiento de las actuaciones en esta materia.

Tiene en marcha, en colaboración con las comunidades autónomas, el “Plan de actuación 2008-2010” para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que implica la realización de inspecciones en 10.000 empresas. Estando, en el año 2010, previsto realizar 4.680 inspecciones, habiéndose efectuado un total de 5.187 inspecciones, en el año 2009. En el año 2011, se prorrogará el citado Plan de Actuaciones.

La ITSS en la programación anual de actuaciones tiene establecidas para el año 2010 las siguientes campañas específicas:

- Discriminación en el acceso al empleo.
- Discriminación en la relación laboral (ingresos salariales, promoción).
- Planes de igualdad y otras obligaciones Ley de Igualdad.
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.
- Discriminación en la negociación colectiva.

-Las actuaciones están ligadas a la necesidad de realizar informes estadísticos que definan el nivel de participación y las características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación de la norma.

-La actuación inspectora tiene su reflejo en las claves de actuación, siendo necesario disgregar por sexos determinadas actuaciones para establecer el impacto de género.

-Al mismo tiempo, dentro de las actuaciones, cabe destacar la campaña en materia de discriminación salarial por razón de sexo, estando prevista su realización en el año 2010, que se mantendrá en el año 2011. Se analizarán cerca de 500 empresas de diversos tamaños y sectores.

Esto ha determinado la necesidad de modificar el sistema de información de la ITSS para desagregar determinadas claves en materia de seguridad social y trabajo, que afectan a altas y bajas inducidas y contratos transformados, de tal manera que permiten obtener información sobre el número de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la norma, permitiendo determinar los objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas. También se han de producir modificaciones para obtener información sobre los resultados de la actuación inspectora, acerca de los supuestos en que se revisan el cumplimiento por las empresas de los requerimientos realizados en materia de planes de igualdad, así como de los casos en que se detectan cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos examinados por los inspectores de trabajo.

Por tanto, el impacto de género tiene consecuencias dentro del sistema de información, tanto respecto de la aplicación INTEGRRA, módulo de acción inspectora, como en el módulo de evaluación y control que explota los datos de INTEGRRA., También se tiene como objetivo realizar una aplicación específica que permita introducir, para posteriormente explotar los datos obtenidos en la campaña sobre discriminación salarial, para su aprovechamiento a efectos de intentar medir la diferencia salarial existente en España entre hombres y mujeres, dando así cumplimiento a los acuerdos contenidos en el Protocolo de Actuación suscrito por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Igualdad, de fecha 22 de septiembre de 2009, para articular actuaciones en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

Todo lo anterior, con el objetivo de cumplir lo establecido en el texto de la norma, al establecerse en la misma la necesidad de realizar una recogida de datos desagregados por sexo, teniendo en este momento solamente desagregados por sexos determinadas claves de la actuación inspectora y la medición del impacto de los planes de igualdad y las obligaciones establecidas en la Ley de Igualdad en las empresas.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.

**PROGRAMA 291M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL**

**CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

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

Este programa tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, seguridad social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del Departamento.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Incremento de la investigación de carácter sociolaboral y mejora en la preparación de documentación e informes.
- Prestación de servicios de carácter general y mejora de equipamientos e instalaciones.
- Reforma y acondicionamiento de edificios administrativos, así como de los integrados en el patrimonio sindical acumulado y de los CAR y CETI.
- Realizar las actuaciones encaminadas a conseguir una planificación estratégica de los recursos humanos del Departamento, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la seguridad social, así como lograr una gestión eficaz y eficiente de los mismos.
- Apoyo a la gestión de los servicios centrales del Departamento, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a las consejerías laborales en materia informática.

- Realización de la encuesta de coyuntura laboral, encuesta de calidad de vida en el trabajo, encuesta de formación para el empleo en las empresas y otras actividades estadísticas.
- Planificación y desarrollo de las funciones económico-financieras de la seguridad social y dirección y control de la actividad y gestión de las entidades colaboradoras de la misma.
- Ordenación y apoyo jurídico en las diversas áreas de la seguridad social.
- Realización del programa editorial del Departamento.

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

En materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres los objetivos mencionados enlazan con numerosos preceptos de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en particular con Capítulo I del Título II que regula los principios generales de aplicación por los poderes públicos en materia de igualdad, así como todo el título V, que regula los criterios de actuación de los poderes públicos en materia de empleo público. En esta misma línea se manifiesta el Objetivo 2 del Eje 1 (Participación política y social) y el Eje 2 (Participación económica) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, en la medida en que a través de ellos se incrementará la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección del Departamento, aumento del empleo femenino, medidas de conciliación etc....;

**C) Análisis de Impacto de Género**

Favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de recursos humanos.

➤ ACCIÓN SOCIAL

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Efectivos Ministerio	2.216	3.240	5.456
Beneficiarios de ayudas de acción social	1.170	1.916	3.086

Este año, se ha incluido en las bases de acción social, en el apartado de ayudas extraordinarias, la posibilidad de que la Comisión de Acción Social analizará las solicitudes que puedan presentar las empleadas públicas por violencia de género con sentencia judicial firme.

➤ CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**Medidas:**

- Este Ministerio pone a disposición de sus empleados y empleadas una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Actividades de escuela de verano y vacaciones con el objetivo de favorecer la conciliación 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.
- También se ha puesto a disposición de los empleados y empleadas, a través de la intranet, un enlace con la Comunidad de Padres, sitio Web en el que se proporciona

a quienes hacen uso de la escuela infantil información sobre temas tan variados como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.

### ➤ SELECCIÓN Y FORMACIÓN

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Trabajadores que han recibido formación durante el año 2009 en formación continua	122	257	379
Plan de formación 2009	336	761	1.097

- En el 2010, se han realizado dos cursos de IGUALDAD DE GÉNERO, de 25 horas de duración cada uno.
- Selección para participar en cursos de formación: Preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad o reingresen desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Miembros de tribunales de selección de personal OOAA	12	12	24
Miembros de tribunales de selección de personal ITSS	11	13	24

### **Convocatorias**

Personal funcionario:

Orden APV/495/2008, de 20 de febrero (BOE 28.02.08).

- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (grupo A1). Tema19. Políticas de igualdad de Género. Normativa vigente.
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos (grupo A2). Tema 14: Políticas de igualdad de Género. Normativa vigente.

Orden TIN/1130/2009 de 29 de abril (BOE 8.05.2009).

- Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Tema 46: La igualdad de género en la Administración Pública. Políticas de igualdad de género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. La Ley 39/2006, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Orden TIN/1131/2009 de 29 de abril (BOE 8.05.2009).

- Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Tema 18. La igualdad de género en la Administración Pública. El plan para igualdad de género en la Administración General del Estado. Medidas para promover y favorecer la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Otros aspectos y medidas para promover el valor de igualdad. Mención a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. La Ley 39/2006, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Personal laboral:

Orden TIN/2554/2009.

- Técnico Superior Gestión y SC y Técnico Superior Actividades Técnicas y Profesionales. Grupo 3.
- Tema 5. Políticas de igualdad de género. Políticas de violencia de género. Normativa vigente.

#### ➤ PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Se han concedido, en el primer trimestre de 2010, los siguientes permisos y reducciones de jornadas que se detallan a continuación:

<b>Permisos concedidos y reducciones de jornadas:</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: <u>16 semanas ininterrumpidas</u>	1	11	12
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	3	0	3
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	39	63	102
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad	11	20	31
Acumulación de lactancia	0	3	3

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.

**PROGRAMA 467G: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN****CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN****A) Contenido y Finalidad del Programa**

En este programa se contempla el seguimiento de las medidas identificadas inicialmente en el Ministerio de Trabajo e Inmigración para abordar las tareas asociadas al plan cuatrienal para el desarrollo de la sociedad de la información y de convergencia con Europa, que en la actualidad se han transformado en las nuevas bases para el periodo 2011- 2015 definidas en la 5ª conferencia ministerial de e-government celebrada, en la localidad sueca de Malmoe, el pasado 18 de noviembre de 2009, junto a los nuevos proyectos determinados para seguir completando este ámbito de actuación.

El objetivo del programa presupuestario es:

La utilización de certificados digitales en los sistemas de información

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

En materia de Igualdad de Oportunidades, este objetivo enlaza con lo que dispone el artículo 28 de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que regula la necesidad de que todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporen el principio de igualdad entre mujeres y hombres desarrollando programas específicos para la plena incorporación de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Asimismo, el objetivo está en la línea de los Ejes 2, 3, 5 y 6 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, pues la participación de la mujer en la Sociedad de la Información es un principio inspirador del Plan por cuanto que la igualdad real exige mejorar los niveles de educación, conocimiento e innovación de las mujeres.

**C) Análisis de Impacto de Género**

En cuanto a las líneas de actuación estratégicas que se han tomado como referencia, cabe destacar la continuación del desarrollo de la Ley 11/2007 de "Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos (LAECSP)", la mejora en la atención a los ciudadanos, la mejora de infraestructuras tecnológicas, la apuesta por la administración electrónica y la continuación del plan de simplificación e informatización de procedimientos.

Hay que continuar con la implantación y mejora de estos proyectos, así como con otros enclavados en lo que se consideran mejoras en el servicio al ciudadano.

Se va a continuar propiciando esta iniciativa mediante la ampliación del número de servicios accesibles a través del portal del empleado público, el incremento del ancho de banda de las conexiones desde sedes externas al puesto de trabajo habitual, y el estudio de la posibilidad de incorporar otro tipo de terminales móviles a este tipo de conexión, como PDA, s, etc.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.

<p><b>PROGRAMA 494M: ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO :</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO</b></p>
---

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Agrupar este programa las acciones que realiza el Departamento en cuanto conciernen 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.

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 materia de negociación colectiva, incluido el seguimiento informativo de la negociación colectiva y la conflictividad laboral.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, ETT's sanciones y otros.
- Gestionar las ayudas a 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.



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

Los objetivos mencionados enlazan con lo que disponen los artículos 42 y siguientes de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y con el contenido de los Ejes 2 (Participación económica) y 3 (Corresponsabilidad) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, ya que las políticas de empleo han de tener como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, potenciando su estabilidad y su nivel formativo, asesorando a las empresas, los trabajadores y las organizaciones representativas para que incluyan en la negociación colectiva medidas que potencien la igualdad, la conciliación etc..

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

Sus actividades y objetivos están todos encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo estos:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores y a las 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 laboral y familiar.
- 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.

## **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.

**PROGRAMA 912P: ASESOR DEL GOBIERNO EN MATERIA SOCIAL, ECONOMICA Y LABORAL**

**CENTRO GESTOR: CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL**

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

Se trata de un programa que se desarrolla por el Consejo Económico y Social (CES), creado por Ley 21/1991, de 17 de junio, que lo configura como ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral. Constituye, además, un medio de comunicación permanente entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno reforzando la participación de los citados agentes en la vida económica y social así como colaborando en la toma de decisiones que afectan a los distintos sectores que conforman la sociedad española.

Los objetivos del programa presupuestario son

- Emitir los dictámenes e informes preceptivos o facultativos que le sean sometidos en materia económica y sociolaboral.
- Publicar los dictámenes, informes y estudios.

- Organizar seminarios, encuentros y otras actividades.
- Realizar proyectos de asistencia técnica y colaboración internacional con otras instituciones de diálogo social.

**B) Identificación de objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Los objetivos mencionados enlazan con lo que disponen los artículos 42 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y con el contenido del Eje 2 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, ya que las políticas de empleo han de tener como objetivo prioritario aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, potenciando su estabilidad y su nivel formativo, asesorando a las empresas, los trabajadores y las organizaciones representativas para que incluyan en la negociación colectiva medidas que potencien la igualdad, la conciliación etc..

**C) Análisis de Impacto de Género**

Dentro de las funciones desarrolladas por el Consejo Económico y Social, se 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.

A este respecto, en los dictámenes emitidos sobre las materias sociolaborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno al 50 por 100. Este porcentaje se convierte en el 100 por 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.

Como indicador del compromiso en este sentido, está constituida 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 se señala el estudio que se hace en la Memoria Socioeconómica y Laboral de España de las distintas variables por sexos en los temas a los que hace referencia y es posible su segregación por sexos, 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.

Se tiene en cuenta en las distintas convocatorias de selección de personal la posible desigualdad que pudiera existir por razón de sexo, y siguiendo las prescripciones de la legislación española vigente, se incluye en las mismas el siguiente texto: La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En este sentido, se intenta aplicar estos criterios también en la composición de los

tribunales, en los que cada vez más se intenta llegar a una paridad de sus miembros, en la medida de lo posible.

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. Todo esto se verá reflejado en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2011 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Trabajos relativos a la elaboración del informe “Fomento del espíritu empresarial, la innovación y la creatividad en la región euromediterránea”, bajo la dirección del CES de España, en colaboración con el Consejo Nacional de Economía y Trabajo de Italia, el CES de Argelia, el CES de Túnez y el CES de Palestina con una afectación en torno al 40 por 100 de la cuestión de género.
- Trabajos relativos a la elaboración de la segunda entrega del Informe sobre Desarrollo Autonómico, Competitividad y Cohesión Social, con un impacto de género del 10 por 100.
- Elaboración de ocho artículos para la revista CAUCES sobre materias laborales y sociales, con un tratamiento del género equivalente al menos al 50 por 100 del contenido sustantivo.
- Elaboración de 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 al 60 por 100, respectivamente, de los contenidos sustantivos.
- Se prevé el inicio de, al menos, un nuevo informe de materia sociolaboral, por propia iniciativa, con una afectación de al menos un 40 por 100 de la cuestión de género.
- En el ámbito de los trabajos correspondientes a la red euromediterránea, se prevé el inicio de tres nuevos informes, uno de ellos bajo la dirección del CES de España. En éste, de realización bianual, se estima una afectación en torno al 40 por 100 de la cuestión de género.
- Se estima también la realización de aproximadamente 10 dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pero lo más frecuente es un impacto de género en torno al 50 por 100, medido por su contenido sustantivo.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, y dado que se prevé continuar en la línea indicada, el programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo.



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

421M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE INDUSTRIA Y ENERGIA

422B: DESARROLLO INDUSTRIAL

423M: DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS DE CARBON

431O: ORDENACION Y MODERNIZACION DE LAS ESTRUCTURAS COMERCIALES

432A: COORDINACION Y PROMOCION DEL TURISMO

433M: APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

467I: INNOVACION TECNOLOGICA DE LAS TELECOMUNICACIONES



**PROGRAMA 421M:** DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**CENTRO GESTOR:** SUBSECRETARIA DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO. GABINETE TECNICO

### **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, dirección y planificación.

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- La 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.
- La 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.
- La inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- La realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- La 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.
- El estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- La gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- La gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- La planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.
- La elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.
- El protectorado de las fundaciones, cuyos fines se vinculen con las atribuciones del departamento.
- La gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.

- La organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- La coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- El informe de las disposiciones generales que promueva 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**

El mandato normativo de este programa en materia de género se encuentra, fundamentalmente, en las siguientes disposiciones de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- En el Título II, Capítulo primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se definen el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- El Título V “Empleo Público” de dicha Ley, en su Capítulo I, regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuyo capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado y contiene la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Finalmente, el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007 establece :

“En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.”

Asimismo, el Eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Participación política y social) recoge en sus objetivos 2, 4 y 7 incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado y de las empresas así como poner en marcha las Unidades de Igualdad de los Ministerios; y el Eje 9 de dicho Plan recoge como objetivo prioritario la incorporación de la perspectiva de género y de la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

Para dar cumplimiento a los Objetivos citados, se prevén las siguientes realizaciones:



- En materia de formación de personal, se priorizan aquellas solicitudes presentadas por colectivos con mayor dificultad de acceso a la formación (mujer, personal que se incorpora después de un permiso de maternidad o paternidad, personas mayores, dependientes etc.).
- En materia de conciliación, se continúa con la gestión de la Escuela de Educación Infantil

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

#### **FORMACION DE PERSONAL**

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.

#### **Plan de Formación 2009**

De las actividades formativas realizadas durante 2009, el 39% lo han sido con metodología e-learning. Dentro de los participantes en las actividades con ésta metodología el 61% de los participantes son mujeres.

Esta modalidad de formación permite el acceso al curso durante las 24 horas del día, facilita el acceso a la formación tanto desde intranet como desde Internet y favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la formación.

El coste total invertido en actividades formativas durante este año fue superior al millón de euros, de éste el importe destinado a la realización de actividades formativas en la modalidad e-learning ascendió 249.608€.

#### **Plan de formación 2010**

En el Plan de formación de 2010, en las actividades realizadas durante el primer semestre ha continuado el incremento de las actividades formativas impartidas en la modalidad e-learning.

Durante el primer semestre se han realizado 268 actividades formativas de las que 127 se han realizado en modalidad e-learning, lo que supone que el porcentaje de cursos con esta metodología se ha incrementado sensiblemente hasta alcanzar el 42%. El porcentaje de participación de mujeres hasta este momento asciende al 64%.

En todos los planes de Formación se contemplan actividades formativas que permitan la difusión de medidas sobre igualdad de género y potencien el establecimiento de las mismas, para el segundo semestre está prevista la realización de un curso de formación en materia de igualdad.

ESCUELA DE EDUCACION INFANTIL

En apoyo de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde hace años el Departamento gestiona el funcionamiento de una Escuela de Educación Infantil. Se muestra en el cuadro siguiente las concesiones y solicitudes de las plazas de la Escuela de Educación.

	<b>SOLICITUDES/RESERVAS DE PLAZA</b>	<b>CONCESIONES</b>
<b>CURSO 2008- 2009</b>		
Hombres	22	19
Mujeres	27	26
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>45</b>
<b>CURSO 2009- 2010</b>		
Hombres	22	18
Mujeres	26	20
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>38</b>
<b>CURSO 2010- 2011</b>		
Hombres	24	22
Mujeres	27	26
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>48</b>

- Previsión de resultados

**Plan de formación 2011**

Para el año 2011 esta previsto la misma acción formativa, como continuidad a los buenos resultados obtenidos en este tipo de formación dirigido a colectivos de mayor dificultad para la formación presencial.

Las previsiones para el año 2011 es continuar con el incremento de actividades formativas en la modalidad on line.

En cuanto a actividades relacionadas con la Ley de igualdad, está programado llevar a cabo la realización de dos actividades formativas sobre Políticas de igualdad.

También está entre las previsiones la realización de dos actividades formativas sobre la Ley de Dependencia que aunque no relacionados directamente con políticas de genero, al ser mayoritariamente mujeres las que llevan a cabo el cuidado de estas personas el facilitarles formación en este campo también pueden favorecer su integración y participación en otras actividades tanto formativas como de otro tipo.

**Presupuesto de la escuela de educación infantil para 2011**

En el presupuesto previsto por el MITYC el impacto de género es el siguiente.

<b>CURSO 2010-2011</b>	<b>SOLICITUDES/RESERVAS DE PLAZA</b>	<b>CONCESIONES</b>	<b>IMPACTO% H/M</b>
HOMBRES	24	22	45,83
MUJERES	27	26	54,17
TOTAL	51	48	100

**D) Valoración de Impacto de Género**

El programa presupuestario analizado se considera que tiene un impacto de género positivo, en la medida que las previsiones requieran una ejecución en este sentido.

**PROGRAMA 422B: DESARROLLO INDUSTRIAL**

**CENTRO GESTOR: DIRECCION GENERAL DE INDUSTRIA**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa presupuestario "Desarrollo Industrial" tiene como objetivo fundamental garantizar a la industria las condiciones necesarias para desarrollar y materializar su potencial competitivo. Las líneas de actuación de este programa se dirigen, por una parte, a obtener un mayor conocimiento de la realidad industrial, comprobando que tanto las condiciones que constituyen el marco o entorno en el que se desarrollan las actividades industriales, como los instrumentos de que se dispone para evaluar el impacto de esas condiciones en la competitividad evolucionan de forma correcta. Se trata de detectar los posibles fallos del sistema que incidan negativamente en la eficiencia de la política industrial. Por otro lado, el programa pretende estimular acciones de dinamización de diversos sectores industriales considerados estratégicos, incidiendo en los planos tecnológico, medioambiental, y de cooperación interempresarial, entre otros, y consolidando inversiones productivas dirigidas a la fijación de la actividad y a la mejora de la competitividad.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos y líneas de actuación del programa presupuestario se vinculan con los Ejes de actuación 1 (Participación política y social) y 2 (Participación económica) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008- 2011, en la medida en que uno de los objetivos (el 4) del Eje 1 trata de incrementar la participación de las

mujeres en la dirección de las empresas y el objetivo 3 del Eje 2 tiene como finalidad promover el emprendimiento y empoderamiento económico de las mujeres.

En las normas reguladoras de las distintas actividades encuadradas en este programa presupuestario no se identifican disposiciones concretas con una vinculación directa con planes o políticas específicas de igualdad de oportunidades. No obstante, sí cabe afirmar que algunas de ellas tienen una incidencia indirecta en variables como las tasas de actividad y empleo del colectivo femenino, en la medida en que se dirigen a sectores industriales caracterizados por un importante peso relativo del número de mujeres trabajadoras. Este es el caso la subvención del tipo de interés de la línea ICO- Sectores manufactureros destinada a financiar inversiones para equipamientos y actividades de modernización que contribuyan a la mejora de la competitividad de las empresas de los sectores textil-confección, calzado, curtidos y marroquinería, madera y mueble, juguete.

Asimismo, entre el grupo de observatorios industriales constituidos a instancias del MITYC para el análisis y seguimiento de diversos sectores de valor estratégico se incluye el dedicado al sector textil-confección, articulado mediante un convenio con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y los centros tecnológicos de referencia en el sector. Las actividades del observatorio se financian mediante una subvención nominativa al Consejo Intertextil Español

Las dos actuaciones citadas (Línea ICO-sectores manufactureros / Observatorio sector textil) en la medida en que inciden en el mantenimiento de la actividad procurando, por un lado, la modernización de los sectores tradicionales, y analizando, por otro, su redefinición y mejora competitiva en un entorno de intensa competencia global, contribuyen no solo al mantenimiento del empleo femenino asociado a tales sectores sino también a la mejora de su calidad en tanto que se favorecen actividades más tecnificadas y que incorporen mayor valor añadido. En consecuencia puede establecerse una relación indirecta de tales actuaciones con el objetivo 1 (fomentar la empleabilidad, la calidad del empleo y la igualdad salarial de las mujeres) del eje 2 del Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades

- Identificación de realizaciones previstas

Las realizaciones en términos de impacto presupuestario en materia de género pueden estimarse en la cifra resultante de aplicar el porcentaje de empleo femenino en el sector textil-confección (51% EPA I-2010) al global de las dotaciones asignadas a cada una de las actuaciones señaladas

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de actuación del programa, la industria manufacturera española, el indicador básico de referencia en materia de igualdad es la distribución del empleo por sexos. La presencia de mujeres trabajadoras es relativamente escasa, el 25% del total del sector manufacturero, según datos de la EPA I-2010, variando entre el 71% en el subsector de confección de prendas de vestir y el 10% en el de la madera y el mueble. Tradicionalmente, los sectores tradicionales, con una mano de obra menos cualificada, emplean a una mayor proporción de mujeres, con la excepción del sector farmacéutico, en el que representan poco más de la mitad del empleo. Entre los seis subsectores con mayor presencia de empleo femenino, solo uno, el ya citado, se corresponde con actividades de elevada intensidad tecnológica. Este es

un rasgo de carácter estructural entre las principales notas de caracterización de la industria.

- Previsión de resultados

Los resultados del programa solo afectan a las personas de forma indirecta, dado que la unidad básica de relación entre el MITYC y el tejido productivo es la empresa, sin que en dicha relación se tome en consideración como objetivo específico el desarrollo de políticas de igualdad, o como criterio de evaluación variables relacionadas con el género de las personas.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

**PROGRAMA 423M:** DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS DEL CARBON

**CENTRO GESTOR:** INSTITUTO PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN Y D.A.C.M.

#### 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 imprescindible 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 reestructuración 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 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 este año se han incluido, además, una nueva línea de ayudas de mínimis 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, ya que en el modelo anterior de economía basada en la minería no lo tuvo.

En el anterior plan del carbón (1998-2005), no estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. Sin embargo el nuevo 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 proyecto empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos y líneas de actuación del programa presupuestario se vinculan con los Ejes de actuación 1 (Participación política y social) y 2 (Participación económica) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008- 2011, en la medida en que uno de los objetivos (el 4) del Eje 1 trata de incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas y el objetivo 3 del Eje 2 tiene como finalidad promover el emprendimiento y empoderamiento económico de las mujeres, y, en definitiva el incremento del empleo femenino.

Además, se identifican objetivos en materia de igualdad en otras normas específicas:

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

- 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. No obstante se estima que se podrá seguir con los criterios de años anteriores en los que este incremento ha sido del 30%.

Para la adjudicación de las ayudas del programa 423M se utilizan indistintamente dos criterios, bien el de inversión material a realizar o bien el de creación de nuevos puestos de trabajo. Es en este último caso al que se le aplica un incremento del 30% en la ayuda por cada puesto creado en caso de ser empleo femenino. A falta de datos fehacientes, puesto que el recuento se realiza una vez cumplida la condición de mantenimiento del empleo durante tres años, se podría estimar que el criterio de creación de puestos de trabajo, pudiera representar el 50% de los casos. También se estima que la tendencia para los próximos años sea aumentar como criterio de valoración para concesión de ayudas el de creación de nuevos puestos de trabajo.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción 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 provincias de Córdoba, Huesca, Teruel, Zaragoza, Ciudad Real, León, Palencia, Barcelona, Lérida, A Coruña, Lugo y Asturias.

Aunque es posible la desagregación por municipios que daría una idea más exacta de donde se están aplicando las ayudas, vamos a limitarnos a ver la situación de las provincias que tienen municipios mineros, que sin entrar en grandes detalles nos da una idea aproximada de la situación.

Así, históricamente, las aplicaciones presupuestarias de este programa, desde el año 1998, se han repartido en las provincias que tienen municipios mineros de la siguiente manera:

Córdoba	10,32%
Huesca	0,98%
Teruel	8,39%
Zaragoza	0,75%
Ciudad Real	11,43%
León	18,34%
Palencia	4,45%
Barcelona	1,80%
Lérida	0,16%
A Coruña	7,48%
Lugo	0,05%
Asturias	35,85%

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. La última situación analizada es la siguiente (fuente: INE):

	Tasa de paro en%		
	Hombres	Mujeres	Media
Córdoba	20,29	27,52	23,3
Huesca	10,36	10,15	10,28
Teruel	9,98	11,9	10,75
Zaragoza	14,19	13,53	13,91
Ciudad Real	16,64	23,71	19,42
León	11,68	17,23	14,12
Palencia	15,67	17,38	16,39
Barcelona	16,64	14,85	15,83
Lérida	11,14	10,23	10,75
A Coruña	10,09	12,98	11,46
Lugo	8,43	9,47	8,9
Asturias	10,92	13,32	12,01

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, siendo las más acusadas las que se dan en Córdoba, Ciudad Real y León.

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. Sin embargo estos proyectos suelen tener un periodo de puesta en marcha de unos tres años, por lo que aún no se tiene un retorno de la información real.

Lo que sí se tiene es la previsión inicial de empleo a crear, aunque sólo se tiene desagregado por sexo desde el 2007, en que se publicó la ORDEN ITC/1044/2007.

Los resultados presupuestados son:

<b>CONVOCATORIA</b>	<b>Empleo femenino</b>
2007	26,24%
2008	29,70%
2009	44,50%

- Previsión de resultados

El tipo de proyectos a los que se incentiva 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 tenemos 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 dichas comarcas. 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.

Dentro de este mismo programa, y en paralelo con las actuaciones anteriormente comentadas, se financia, además, las actividades de la Fundación para el desarrollo de la Formación en las Zonas Mineras del Carbón.

Respecto a la propia Fundación:

Aunque en su plantilla cuenta sólo con un empleado (las organizaciones con plantilla inferior a 250 trabajadores no están obligadas a elaborar e implantar el Plan de Igualdad) sí es sensible con el tema y está comprometida con los principios básicos y fundamentos en



los que se apoya la Ley, como son la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por cuestión de sexo, procurando que así se cumpla, por ejemplo, en la Secretaría Técnica y Administrativa que le presta sus servicios de asistencia técnica en su Programa de Ayudas y Becas (cabe decir que, en la actualidad, un 62% del equipo humano son mujeres y los niveles de mando o con funciones de responsabilidad o dirección de equipos están representados al 50% por mujeres).

- Por otro lado, en lo que respecta a la actividad misma que desarrolla la Fundación, se aporta información de carácter cuantitativo y cualitativo:

(Fuente: Secretaría Técnica y Admtva. del Programa de Ayudas y Becas en Zonas Mineras del Carbón. Datos a 30.06.10)

	Beneficiarios de beca Hombres	%	Beneficiarias de beca Mujeres	%	Total
Becas para la realización de estudios de formación reglada e idiomas (datos de la última convocatoria)	4.396	41,11%	6.296	58,89%	10.692
En la modalidad de becas existe total igualdad para el acceso a las becas para mujeres y hombres. No existe ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo. La proporción viene determinada por la propia distribución de la población.					
<b>Ayudas para la formación (cursos para personas en desempleo)</b> (se trata de los datos disponibles a la fecha actual; son los registrados de la convocatoria más reciente, pendientes de completar y, por tanto, parciales)	Participantes hombres	%	Participantes mujeres	%	Total
	468	48%	506	52%	974
	Hombres contratados	%	Mujeres contratadas	%	Total
	141	54%	122	46%	263
Resulta destacable que el 50% de las mujeres contratadas se encuentra en la franja de edad de 30-50 años y un 21% en edades 40-50 (este colectivo de mujeres representa especial interés para la formación y el empleo). En cuanto a las áreas temáticas en las que se forman e insertan laboralmente, se observa una progresiva incorporación de la mujer a sectores tradicionalmente masculinos como madera y carpintería (18% de mujeres), industria del metal (15%) o electricidad (25%).					
Convenios de formación para el empleo (datos parciales registrados de la convocatoria más reciente, pendientes de completar)	Hombres Participantes	%	Mujeres Participantes	%	Total
	128	61%	83	39%	211
	Hombres contratados	%	Mujeres contratadas	%	Total
	110	62%	67	38%	177
Debe advertirse de que se trata de programas de formación para el empleo en empresas dedicadas a la fabricación de diversos productos industriales y a procesos de transformación (de vidrio, metal...) por lo que la presencia de la mujer resulta muy importante.					

Por último, cabe destacar que las propias bases de la convocatoria indican de forma explícita la consideración especial que se tiene, a la hora de valorar las propuestas, de

aquellas acciones formativas que vayan dirigidas a mujeres y a favorecer su incorporación en el mercado laboral.

En cuanto a las previsiones para las próximas convocatorias y, concretamente, para el próximo ejercicio, el Programa pretende que el porcentaje de participación de la mujer en el mismo sea, si cabe, aún mayor, y dado que el Programa contempla una sección de formación para el empleo, la previsión es que el porcentaje de mujeres contratadas también aumente.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, se entiende que se produce un impacto **POSITIVO**, pues, en todo caso, de una situación de partida donde se manifiesta una desigualdad, ésta va disminuyendo ya que la participación del empleo femenino creado sobre el total va creciendo.

**PROGRAMA 4310: ORDENACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS COMERCIALES**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA COMERCIAL**

#### **A) Contenido y finalidad del programa**

El programa presupuestario 4310 tiene como finalidad facilitar la evolución del sector de la distribución comercial hacia la modernización e innovación de las estructuras comerciales de forma que se produzca una adaptación paulatina a las necesidades y hábitos cambiantes de los consumidores. Para ello se trata de dotar al sistema de la distribución comercial de la máxima transparencia, de una elevada productividad y profesionalidad y de unas reglas de competencia precisas para el ejercicio del conjunto de la actividad. Sin olvidar fomentar la adaptación del comercio tradicional a las nuevas tecnologías, estructuras empresariales y a las necesidades de los consumidores.

Para la consecución de este objetivo se desarrollan las siguientes actuaciones:

- a) estudio y seguimiento del mercado interior
- b) ordenación del sector de la distribución comercial
- c) promoción de políticas de incentivo a la modernización del comercio
- d) incremento de la transparencia del mercado
- e) fomento de la competitividad empresarial en el sector

#### **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.**

Los objetivos y líneas de actuación del programa presupuestario se vinculan con los Ejes de actuación 1 (Participación política y social), objetivo 4 (Incremento de la participación de las mujeres en la dirección de las empresas); Eje 2 (Participación económica), objetivo (Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento económico de las mujeres) y Eje 3 (Corresponsabilidad), objetivo 4 (Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento

de las infraestructuras urbanas para facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres.

Para dar cumplimiento a los objetivos citados se prevén las siguientes actuaciones:

- premios y becas al pequeño comercio o a asociaciones de comerciantes, y/o a titulados universitarios
- Plan de mejora de la productividad y competitividad en el comercio
- Fondo de ayuda al comercio

No obstante, si bien la cuantificación del impacto económico específico en las mujeres es en este momento imposible de deslindar, por afectar las medidas prioritariamente a personas jurídicas sin que se cuenten con datos del número de mujeres que emplean cada una de ellas, los datos de empleo existentes en este sector indican que el empleo femenino se sitúa en el 50,10%, alcanzando el 63,1% en el comercio minorista, casi 20 puntos por encima de la media global de la economía en España (43,6%). Así, las medidas de apoyo al comercio repercuten de forma singular en esta población

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

Se estima que el porcentaje de este programa destinado a la igualdad de género es aproximadamente un 50,10%

### D) **Valoración de Impacto de Género**

Por todo ello, se entiende que se produce un impacto **POSITIVO**, pues, en todo caso, de una situación de partida donde se manifiesta una desigualdad, ésta va disminuyendo ya que la participación del empleo femenino creado sobre el total va creciendo.

**PROGRAMA 432A: COORDINACION Y PROMOCION DEL TURISMO**  
**CENTRO GESTOR: INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA**

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

El programa 432A de coordinación y promoción del Turismo se concreta principalmente en acciones de promoción exterior de España como destino turístico, y de cooperación y coordinación con las políticas autonómicas en el ejercicio de sus competencias de ordenación de la actividad turística en su ámbito territorial.

Aún cuando en el análisis de la situación actual arriba referido puedan reflejarse desequilibrios, desde la perspectiva de las competencias que ejerce la Administración Turística Española, y las actuaciones que lleva a cabo en su ejercicio, su impacto sobre la actividad turística trata de ser positivo sobre toda la población y economía españolas sin distinción. Por lo demás, en el desempeño de su actividad promocional, la Administración Turística española pone especial cuidado en evitar todo empleo de la imagen de la mujer como mero reclamo publicitario.

## **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

Los objetivos y líneas de actuación del programa presupuestario se vinculan con los Ejes de actuación 1 (Participación política y social), objetivo 4 (Incremento de la participación de las mujeres en la dirección de las empresas); Eje 2 (Participación económica), objetivo (Promover la iniciativa emprendedora y el empoderamiento económico de las mujeres) y Eje 3 (Corresponsabilidad), objetivo 4 (Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas para facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres).

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

### **SITUACIÓN ACTUAL:**

Se expone la situación actual tal y como se describe en el Informe Anual sobre el Empleo en el Sector Turístico, que publica el Instituto de Estudios Turísticos. El último Informe disponible corresponde al ejercicio 2007:

### **OCUPADOS EN EL SECTOR TURÍSTICO**

En el sector turístico predominan los varones, concretamente, el 58,2% de los ocupados en el sector turístico en 2007 era varón (1.498.972) frente al 41,8% restante, que fue mujer (1.076.794). Por ramas de actividad del sector turístico, en la hostelería (tanto en restauración como en hoteles) hubo en 2007 una mayor presencia femenina (un 55,7% de las mujeres empleadas en turismo lo estaba en restauración y un 18,4% en hoteles, por el contrario solo el 7,9% lo estaba en transportes). Los varones sobre todo están empleados en la rama de transportes (39,2% del total de varones en turismo) y en restauración (34,3%).

En 2007, en todas las ramas del sector turístico, excepto en transportes, el crecimiento que registraron las mujeres ocupadas fue mayor que el de los varones. Así, en hostelería, las mujeres aumentaron un 4,6%, mientras que los varones un 2,0%. En transporte, el crecimiento de los varones fue del 2,0%, mientras que el de las mujeres fue del 0,3%. Por otro lado, "otras actividades del sector turístico" mostraron un comportamiento distinto: los varones ocupados en dicha rama permanecieron estables (+0,3%) y las mujeres aumentaron en un 9,7%.

En el conjunto de ramas del sector turístico, los ocupados varones crecieron un 1,7% (es decir, 25.000 varones más) y las mujeres aumentaron un 5,1%, lo que se tradujo en 77.500 ocupadas más.

### **ASALARIADOS EN EL SECTOR TURÍSTICO**

En cuanto a la distribución por el sexo de los asalariados del sector turístico, el 54,9% eran varones. Se observa en 2007 la misma tendencia que en años anteriores, las mujeres aumentaron su peso en este sector creciendo un 5,2%, mientras los varones crecieron a un ritmo menor, 1,5%.

Por ramas de actividad, las mujeres tuvieron mayor peso en hostelería: tanto en hoteles y otros alojamientos, donde el 59,8% de los asalariados era mujer, como en restauración, donde acapararon el 58,9% de los puestos, con crecimientos en 2007 del 5,4% en hoteles y otros alojamientos y del 5,2%, en restauración. En las otras dos ramas del sector turístico: el transporte y las "otras actividades turísticas", los varones fueron mayoría. El 85,7% de los asalariados en transportes era varón, con un crecimiento del 3,8%. En esta rama las mujeres, que ocupan el 14,3% de los puestos, han registrado un descenso interanual del

6,9%. En “otras actividades turísticas”, los varones, con un 56,0% crecieron un 1,2%, mientras las mujeres se incrementaban un 11,1% respecto al año anterior.

En el sector turístico algo más de cuatro de cada diez varones empleados por cuenta ajena y más de siete de cada diez mujeres lo estaba en Hostelería.

#### MODALIDADES CONTRACTUALES DE LOS ASALARIADOS

Si se relaciona el tipo de contrato con el sexo se pone de manifiesto que, en 2007, el 40,0% de las mujeres del sector turístico tuvo un contrato temporal mientras que el porcentaje de varones con este tipo de contrato fue del 29,0%. En el caso de los varones del sector turístico el peso de los temporales es similar al registrado en la economía general (30,6%) aunque superior al del sector servicios (22,6%). Sin embargo, en el caso de las mujeres, el porcentaje de temporales en la actividad turística es mayor que el registrado tanto en la economía nacional (33,1%) como en el sector servicios (32,8%).

La rama con mayor presencia femenina, independientemente del tipo de contrato, fue la hostelería. El 70,5% de las mujeres con contrato indefinido y el 77,8% con contrato temporal estuvieron empleadas en esta rama. En términos de evolución en el sector turístico entre las mujeres se dio un aumento del 15,1% en las indefinidas y un descenso del 6,8% en las temporales.

Por su parte, los varones mostraron un reparto más equitativo entre las distintas ramas de actividad turística. En los indefinidos destacó el transporte con el 42,6% del total. Le siguieron las ramas de hostelería (con el 39,4%) y “otras actividades turísticas” con el 18,0%. En cuanto a los varones con contrato temporal, el 47,7% se dedicó a la hostelería. Si se atiende a la evolución mostrada respecto de 2006, se observa que el número de varones con contrato indefinido fue un 4,8% superior al año anterior, mientras que los temporales fueron un 5,9% inferior a 2006.

#### LA JORNADA LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO

Las mujeres son el sexo predominante en la jornada a tiempo parcial y los varones en la jornada a tiempo completo. En 2007 un 59,8% del total de asalariados con jornada a tiempo completo era varón, mientras que el 70,1% de los asalariados a tiempo parcial fueron mujeres.

En la evolución es destacable que, tanto los varones como las mujeres, experimentaron crecimientos interanuales en la jornada a tiempo completo, aunque fue mayor para las mujeres (+2,4% para los varones y +5,8% para las mujeres). En lo relativo a la jornada a tiempo parcial destacar que se incrementa en el caso de las mujeres en un 3,3% y descienden los varones con este tipo de jornada en un 7,4%.

Relacionando el tipo de jornada en las distintas ramas de actividad turística con el sexo, los varones con jornada completa trabajaron casi en la misma proporción en la hostelería y en el transporte, con el 40,5% y el 41,5% respectivamente, y con una proporción menor en “otras actividades turísticas”, con el 18,0%. Respecto a 2006 se observan los siguientes crecimientos para los varones a tiempo completo: 1,3% en hostelería, 4,4% en transportes y 0,8% en “otras actividades turísticas”.

En el caso de las mujeres, la hostelería fue la rama que acaparó mayor porcentaje de asalariados, tanto a tiempo completo como parcial: un 73,8% en el caso de jornada completa y un 72,4% en jornada parcial. También son importantes las cifras registradas por “otras actividades turísticas”, que en jornada completa representaba el 18,1% del total y en jornada parcial el 20,6%. En términos de evolución en especial es destacable que las

mujeres asalariadas a tiempo completo crecían un 6,8% en hostelería y descendían un 7,4% en transportes, y los varones asalariados a tiempo parcial descendían un 12,0% en hostelería y un 15,8% en transportes, aumentando en esta última rama un 4,4% en el caso de la jornada a tiempo completo.

#### AUTÓNOMOS EN EL SECTOR TURÍSTICO

En 2007, casi siete de cada diez autónomos eran varones (el 69,1%). En términos de evolución, mujeres y varones mostraron incrementos, si bien el de las mujeres (+4,9%) fue superior al de los varones (+2,5%). En todas las ramas de actividad turística hubo mayor presencia masculina especialmente en el transporte, rama donde el 91,3% de los autónomos fue varón.

Asimismo, los varones estuvieron más repartidos entre las distintas ramas (un 48,0% se dedicó a la hostelería; un 40,8%, al transporte y un 11,3%, a “otras actividades turísticas”), mientras que la gran mayoría de las mujeres (el 77,3%) se dedicó a la hostelería.

#### POBLACIÓN EXTRANJERA OCUPADA EN EL SECTOR TURÍSTICO.

El 54,0% de los ocupados extranjeros en el sector turístico fue mujer. El crecimiento mostrado por las mujeres extranjeras en el sector turístico fue del 13,4% y en el caso de los varones del 8,4%.

Hay una elevada concentración de mujeres en la rama de hostelería, casi 9 de cada 10 mujeres se dedicaron a esta rama.

#### FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa 432A de coordinación y promoción del Turismo se concreta principalmente en acciones de promoción exterior de España como destino turístico, y de cooperación y coordinación con las políticas autonómicas en el ejercicio de sus competencias de ordenación de la actividad turística en su ámbito territorial.

Aún cuando en el análisis de la situación actual arriba referido puedan reflejarse desequilibrios, desde la perspectiva de las competencias que ejerce la Administración Turística Española, y las actuaciones que lleva a cabo en su ejercicio, su impacto sobre la actividad turística trata de ser positivo sobre toda la población y economía españolas sin distinción. Por lo demás, en el desempeño de su actividad promocional, la Administración Turística española pone especial cuidado en evitar todo empleo de la imagen de la mujer como mero reclamo publicitario.

Becarios que cobran con cargo a 2011:

Total mujeres: 98

Total hombres: 25

Total becarios: 123

Representando las mujeres un 79%.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Por todo ello, se entiende que se produce un impacto **POSITIVO**, pues, en todo caso, de una situación de partida donde se manifiesta una desigualdad, ésta va disminuyendo ya que la participación del empleo femenino creado sobre el total va creciendo.

**PROGRAMA 433M: APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA****CENTRO GESTOR: DIRECCION GENERAL DE POLITICA DE LA PYME**

El programa 433M “Apoyo a la pequeña y mediana empresa”, que gestiona la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa, recoge las líneas de actuación y los proyectos orientados a apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYME) con objeto de mejorar su competitividad.

Los objetivos del programa que tienen una incidencia positiva sobre el colectivo de mujeres, pueden clasificarse en:

- Línea de microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias, actuación específicamente dirigida al colectivo de mujeres, y cuyo objetivo es fomentar el espíritu emprendedor de este colectivo. El Ministerio de Igualdad lidera esta medida.
- La Fundación Española para la Innovación en la Artesanía, fundación dependiente del MITYC a través de esta Dirección General, entre cuyas actuaciones existen algunas específicamente destinadas al colectivo de las mujeres y que más adelante se detallan.

**Microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias****A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como objetivo facilitar el acceso de la mujer al mundo empresarial, proporcionando pequeños créditos en condiciones ventajosas y sin necesidad de aval, donde la garantía sea la confianza en la viabilidad del propio proyecto empresarial y al mismo tiempo, ofrecer la asistencia técnica necesaria para la elaboración del mismo.

El perfil de la mujer emprendedora objeto del programa es aquella que tenga dificultades para acceder al sistema financiero y que inicie o haya iniciado su actividad en un periodo inferior a 3 años.

Las actuaciones que se llevan a cabo en el marco del programa son las siguientes:

- Precalificación técnica de los proyectos antes de presentarlos a la entidad financiera.
- Posibilidad de inclusión de las emprendedoras en programas de formación en caso de considerarse necesario.
- Seguimiento personalizado de su labor empresarial durante al menos dos años una vez constituido el microcrédito (situaciones personales de dificultad, problemas financieros puntuales, etc.)
- Servicio de tutorización del negocio una vez implantado en el mercado (asistencia técnica: planes de mejora del negocio etc.

La precalificación de los proyectos empresariales se lleva a cabo por la Dirección General de Política de la PYME a través de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA), y la asistencia a la emprendedora es realizada por ocho organizaciones empresariales de mujeres.

Las condiciones de los microcréditos son las siguientes: Porcentaje máximo de la financiación del 95% del coste total del proyecto, teniendo cada préstamo una cuantía máxima de hasta 25.000€. El plazo de amortización es de 5 años más seis meses de carencia optativa para la emprendedora. El tipo fijo de interés máximo es del 6%. Con este límite absoluto, que en ningún caso puede excederse, se establece un tipo variable del 1,5% sobre el índice de referencia Euribor. El crédito no tendrá aval ni comisiones de apertura, de estudio ni de amortización parcial o total.

El programa de microcréditos es un acuerdo de colaboración con el Ministerio de Igualdad y la CECA (Confederación Española de Cajas de Ahorro). Es el Ministerio de Igualdad el que tiene presupuesto para este programa ya que establece acuerdos de colaboración con las asociaciones de mujeres empresarias que sí tienen contenido económico.

Destacar que se trata de un convenio de carácter transversal que, desde el punto de vista de los Presupuestos Generales del Estado, no se tiene una asignación presupuestaria en la DGPYME, al ser financiado por las Cajas de Ahorro y el Ministerio de Igualdad.

## **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Mandato Plan estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2008-2011):

- Eje 2. Participación económica
- Eje 1. Objetivo 4. Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas

- Identificación de realizaciones previstas

Con carácter general aumentar de manera significativa el número de microcréditos concedidos por las entidades financieras participantes, reduciendo el número de proyectos con planes de empresa viables que se queden sin financiación. En el caso del MITYC, este programa no tiene contenido económico, por lo que no se puede determinar el porcentaje que, en términos presupuestarios, suponen tales realizaciones sobre el conjunto del programa.

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

- Descripción de la situación de partida (Diagnóstico)

Según el Directorio Central de Empresas, el número de empresas existente en España a 1 de enero de 2009 se eleva a 3.350.972; de éstas, el 52,69% son empresas sin asalariados, el 41,79% tienen entre 1 y 9 asalariados, el 99,88% son PYME, y sólo el 0,12% poseen 250 o más asalariados (grandes), es decir, casi el total del universo empresarial español (3.346.903 unidades productivas) está constituido por pequeñas y medianas empresas (PYME).

Las altas de empresas en el año 2008 fueron de 334.072.



Si bien el Directorio Central de Empresas (INE) no proporciona datos acerca del número de empresas creadas por mujeres y hombres, el programa de creación de empresas por vía electrónica del MITYC sí recoge esta estadística, siendo el porcentaje de empresas creadas por mujeres del 35,23% frente al 64,77% de empresas creadas por hombres.

- Previsión de Resultados

Hasta ahora los resultados del programa son los siguientes:

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	TOTAL
Proyectos precalificados ENISA	73	241	242	328	311	257	215	125	<b>1.792</b>
Proyectos evaluados positivamente	32	114	139	307	293	247	212	123	<b>1.467</b>
Nº de microcréditos concedidos	11	70	69	209	134	142	115	24	<b>774</b>

Como se puede ver el número de proyectos presentados en los últimos años hace prever que el impacto sobre el número de empresas creadas por mujeres sea mínimo respecto al total de empresas que se crean en España anualmente.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Si bien el impacto sobre el número de empresas creadas por mujeres en el total de empresas se puede considerar bajo, el programa se valora de manera positiva ya que contribuye a la creación de empresas por parte de mujeres que no sería posible sin la existencia de este programa. Hay que tener en cuenta que el perfil de las emprendedoras que acceden a este programa son aquellas que encuentran dificultades para obtener créditos en el sistema financiero ya que suelen venir de situaciones personales o familiares difíciles que les impiden obtener los créditos habituales. Este programa es una de las vías para poder emprender un negocio que las permita obtener autonomía laboral y económica.

#### Innovación de la Artesanía

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

La Fundación Española para la Innovación de la Artesanía (Fundesarte), es una entidad sin ánimo de lucro de carácter estatal, en cuyo patronato participa el MITYC, y presidida por la Directora General de Política 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.

A finales de 2008, el patronato de la Fundación modificó sus estatutos para, entre otros aspectos, introducir de forma expresa el compromiso que la Fundación tiene con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así, uno de los fines de la Fundación queda redactado como sigue: “Incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, contribuyendo así a la igualdad de oportunidades de las mujeres artesanas”.

Asimismo, en junio de 2010, el patronato de la Fundación aprobó la memoria de responsabilidad social de la Fundación del año 2009. En dicha memoria se manifiesta expresamente que la Fundación persigue, entre otros objetivos, fomentar el valor de la igualdad.

## **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los proyectos que lleva a cabo Fundesarte aplicarían a los objetivos siguientes del Plan estratégico para la Igualdad (2008-2011):

Eje 1 (Participación política y social)

Objetivo 4.3. (Difundir la cultura empresarial que incorpora la diversidad, en general, y la diversidad de género en particular, como estrategia para fomentar la eficiencia y racionalidad empresarial, a través de foros de debate y realización de estudios específicos.

Eje 2 (Participación económica)

Objetivo 1.4. Propiciar que el empleo se distribuya de forma más igualitaria, diseñando medidas en empleo y formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.

- Identificación de realizaciones previstas

- 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 DGPYME sobre la presencia del sector artesano en las fuentes estadísticas y documentales (2009), 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 la Fundación, 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

Todas las iniciativas de la Fundación contemplan entre sus requisitos y principios la participación de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre, tanto en su organización interna como en sus proyectos. Por lo que puede considerarse que al menos un 50% de los créditos en 2011 tendrán impacto directo en iniciativas de género.

**PROGRAMA 467I: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LAS COMUNICACIONES**  
**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA DE ESTADO DE TELECOMUNICACIONES Y PARA LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa de gasto 467 I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, 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.

Las funciones a realizar tratan de alcanzar los siguientes objetivos:

- Incorporación de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones a la formación.
- Incorporación de los ciudadanos a la Sociedad de la Información.

• El MITYC colabora en el “Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2009-2011)”, del Ministerio de Igualdad, a través de dos vías:

- Subvenciones a proyectos presentados a la convocatoria del Plan Avanza, Subprograma “Internet Social”...
- Préstamos, a través de la Línea ICO-AVANZA, que sean solicitados por mujeres para adquisición de equipamiento informático y conectividad a Internet. Igualmente, sería una cantidad máxima y, siempre que no se hayan agotado los fondos en la Línea ICO-AVANZA

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

El artículo 28 de la LOIEMH dispone que todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Además, se dispone que el Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en dicha sociedad con programas específicos en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

Del mismo modo, los objetivos mencionados se vinculan a los Ejes 2 (Participación económica), 3 (Corresponsabilidad), 5 (Innovación) y 6 (Conocimiento) del Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades 2008 -2011.

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

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 2008, muestra que mientras en ese año el 64,9 por ciento de los hombres (entre 10 y 74 años) accedía a Internet, las mujeres en la misma situación sólo representaban el 58, 5 por ciento. Una diferencia de 6,4 puntos porcentuales.

Si la referencia no es el acceso a Internet en general, sino la realización de un acceso relativamente reciente (una semana), el porcentaje de usuarios frecuentes de Internet, para los hombres desciende al 57.9% y para las mujeres al 49.3%, con una diferencia en puntos porcentuales de 8,6 puntos.

La evolución de los últimos años, si bien ha reducido parcialmente esta brecha digital, al tiempo que se iba generalizando el acceso a la sociedad de la información, en ningún caso ha logrado eliminarla, tal como muestran los cuadros siguientes.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Hombres</b>	51,5%	55,8%	60,7%	63,4%
<b>Mujeres</b>	44,20%	48,2%	52,8%	56,2%
<b>Diferencial</b>	7,3%	7,6%	7,9%	7,2%

	2006	2007	2008	2009
<b>Hombres</b>	44,60%	48,60%	53,60%	57,90%
<b>Mujeres</b>	36,0%	40,10%	44,70%	49,30%
<b>Diferencial</b>	8,60%	8,50%	8,90%	8,60%

Se trata, pues, de una situación sobre la que es necesario seguir actuando para tratar de reducir y finalmente eliminar la actual disparidad en el acceso a la sociedad de la información entre hombres y mujeres.

### **Los aspectos sociales del Plan Avanza.**

Dentro del Plan Avanza, los subprogramas gestionados por la Subdirección General para la Sociedad Digital tienen como objetivo la eliminación de las diferentes brechas digitales - por razón de género, de hábitat, de edad, de estatus socioeconómico etc. -. Se trata de un objetivo íntimamente vinculado a su objetivo principal - la extensión de los beneficios de la sociedad de la información a toda la sociedad – pues se trata que en este proceso de extensión no haya sectores marginados.

Ahora bien, si los diferentes subprogramas de esta subdirección vienen a combatir diferentes brechas, cabe señalar que en varios casos, incluso programas cuyo objetivo principal está dirigido a resolver una brecha diferente, inciden también indirectamente sobre la brecha por razón de género: Así, Avanza Infraestructuras, dirigido a evitar la exclusión del mundo rural, favorece también de forma indirecta la inclusión de las mujeres atendiendo a la específica composición demográfica de la población con este hábitat. Lo mismo sucede con el programa de e-inclusión dirigido a las personas mayores donde, dado el mayor peso del componente femenino en este colectivo, cabe esperar que las medidas que atenúen la brecha digital por razón de edad también vengán a reducir la de género.

No obstante, el peso principal de las actuaciones para reducir la brecha digital por razón de género recae en el subprograma específico que dentro de Avanza Ciudadanía se dirige precisamente al fomento de la igualdad de género, debiendo tenerse en cuenta, además, que en todos los restantes subprogramas de Avanza Ciudadanía, dirigidos al público en general, en las convocatorias de ayudas los proyectos que integren medidas específicas que fomenten la igualdad de género reciben una valoración adicional de 5 puntos sobre 100.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

En consecuencia, el impacto de género de los diferentes subprogramas gestionados por esta subdirección general puede resumirse de la forma siguiente:

##### **- Subprograma AVANZA Ciudadanía digital**

Como se ha indicado, este subprograma tiene un impacto positivo de género, directo en el caso de las actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de género, indirecto en las acciones de e-inclusión para personas mayores. En todos los casos las convocatorias priman los proyectos que integren medidas específicas que fomenten la igualdad de género. **IMPACTO POSITIVO.**

- **Subprograma Avanza de interés social**

Este subprograma tiene como objetivo fundamental el potenciar un nuevo contexto digital basado en la creación y desarrollo de contenidos y servicios digitales, pudiendo presentar un interfaz activo con los usuarios a los que van destinados los proyectos a través de los Centros del Conocimiento.

Al ser de carácter social e igualitario, no establece una diferenciación que pueda distinguir la población objetivo por su género, por lo que se carece de impacto general en este sentido. No obstante, sus convocatorias priman los proyectos que integren medidas específicas que fomenten la igualdad de género por lo que debe considerarse que tiene un impacto de género positivo. **IMPACTO POSITIVO.**

- **Subprograma Avanza Formación**

En cuanto a que tiene en cuenta la adecuación del proyecto a las prioridades del Fondo Social Europeo, tiene un impacto de género positivo pero indirecto y difícilmente cuantificable. **IMPACTO POSITIVO** indirecto no cuantificable.

- **Subprograma Avanza I+D**

Promoción de la participación industrial española en la construcción de la denominada “Internet del Futuro”, apoyando a las empresas, especialmente PYME, que desarrollen nuevos productos y servicios con elevado componente TIC y de Contenidos digitales.

**Seguimiento**

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.

En relación con el subprograma Avanza Formación, si bien el impacto no es cuantificable se observa que el porcentaje de mujeres que reciben formación supera holgadamente al de hombres, habiendo aumentado este porcentaje en los últimos años:

Hombre (2009)	Mujer (2009)	Total (2009)
86.487	119.434	205.921
42%	58%	100%

## **SECCIÓN 21: MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN**

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





**PROGRAMA 143A: COOPERACIÓN AL 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, desempeña una tarea muy importante en el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional, participando 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: a) Convenios Bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y b) 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, Rusia, etc.
- Con países de América Latina como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina.
- Con países del Norte de África

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con identificación de objetivos prioritarios y organismos científicos definidos, estableciendo, además de un intercambio de investigadores, un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permitan la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Fundamental es también fomentar la movilidad de los investigadores entre los distintos países firmantes de los convenios señalados.

También entre los objetivos de este programa está el intentar potenciar 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. Igualmente se establecen participaciones en las convocatorias del Ministerio de Ciencia e Innovación de acciones Integradas y de Programas de Doctores y Tecnólogos.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007, en el año 2001, 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 RRHH, 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

Se potenciarán durante el 2011 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.

El Plan de actuación del CSIC 2006-2009 ha dedicado importantes esfuerzos, dentro de la Acción genérica INCORPORA y la Acción OBSERVATORIOS, para incrementar el conocimiento público y la visibilidad de la investigación científica de sus investigadoras dentro de la comunidad académica y en la sociedad en general. 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.

Por último, en el contexto de esta acción, se seguirán potenciando los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC.

Se seguirá participando en la “Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos europeos”, tratando de orientar y facilitar la perspectiva de género a todos los organismos intermedios y beneficiarios de los fondos, combinando distintas actuaciones de capacitación, observación, comunicación y gestión.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como en el desarrollo de todas las actuaciones que se desarrollan en el programa 143A participa el personal que está adscrito al programa 463<sup>a</sup>, se detalla la situación del personal del CSIC, el cual se puede clasificar según la actividad que desempeña en 3 tipos principales:

1) Científica. Incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral que poseen titulación de doctor, además de los Titulados Superiores y Medios.

2) Técnica 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. Este grupo es muy diverso, aunque la gran mayoría es personal técnico y de laboratorios.

3) Gestión. 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 2009 es prácticamente paritaria, con un 49% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

PERSONAL 2009	FUNCIONARIOS		LABORALES		TOTAL	
VARONES	3247	55%	2746	44%	5993	49%
MUJERES	2620	45%	3505	56%	6125	51%
TOTAL	5867	48%	6251	52%	12118	

Si se distribuye según el tipo de personal, la presencia de mujeres es algo inferior al 50% en personal científico (48% mujeres) El porcentaje de mujeres en personal de Gestión y de Apoyo es superior al 50% con un 63% y un 52% respectivamente

PERSONAL 2009	CIENTÍFICOS		TÉCNICOS		GESTIÓN	
VARONES	3911	52%	1546	48%	536	37%
MUJERES	3547	48%	1677	52%	901	63%
TOTAL	7458	61%	3223	27%	1437	12%

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 (24.62%) y Ciencias y tecnologías Físicas (21.41%), que se pueden denominar áreas aún no equilibradas o deficitarias.

El resto de Áreas científicas presenta parámetros más favorables y 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 39.61%, 31.96% en el Área de Biología y Biomedicina, 40.47% en Ciencias Agrarias, 37.5% en Ciencia y Tecnología de materiales, 51.65% en el Área de Ciencias y Tecnologías Químicas. La distribución media de todas las Áreas, en función de las Escalas de pertenencia, es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CIENTÍFICO ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
E.PROFESORES INVEST.CONSEJO SUP.INVEST.CIENTIFICAS – CSIC-	586	180	766	23,50%
E.INVESTIGADOR CIENTIFICO DEL CSIC	600	305	905	33,70%
E.CIENTIFICOS TITULARES DEL CSIC	848	589	1437	40,99%
TOTAL	2034	1074	3108	34,56%

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 2009, en el colectivo de doctores contratados (excluyendo los contratos Ramón y Cajal, 47.53%), las mujeres eran un 52.50% (473 mujeres y 428 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 último objetivo de acuerdo con el asumido por España en la UE. 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; supondrán posiblemente 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 143<sup>a</sup>, se va a fomentar que la participación de las mujeres y hombres en las mismas sea lo más equitativa posible.

#### D) Valoración de Impacto de Género

La valoración del impacto de género con las medidas a aplicar se espera que sea positiva.

**PROGRAMA 463A: INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****CENTRO GESTOR: CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS****A) Contenido y Finalidad del Programa**

El CSIC, mediante la ejecución de este programa, tiene como objeto el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007, en el año 2001, 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 de algunos Centros monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Secretaría General Adjunta de RRHH, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajan en el CSIC.

Se dirige una especial atención, desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto, a la igualdad en las condiciones de trabajo y a la igualdad en el reconocimiento de sus logros.

- Identificación de realizaciones previstas

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, durante el período 2010-2013, 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, composición de los Tribunales, para llevar a la práctica de una manera efectiva las medidas para la consecución de la igualdad de género. Las conclusiones del mismo han sido elevadas a la Presidencia del CSIC para su decisión y, si procede, implementación

Se potenciarán durante 2011 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.

Por último, en el contexto de esta acción, se seguirán potenciando los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal del CSIC se puede clasificar según la actividad que desempeña en 3 tipos principales:

1) Científicos. Incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral todos aquellos que poseen titulación de doctor, además de los Titulados Superiores y Medios.

2) Técnicos. 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. Este grupo es muy diverso, aunque la gran mayoría es personal técnico y de laboratorios.

3) Gestión. 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 2009 es prácticamente paritaria, con un 49% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

PERSONAL 2009	FUNCIONARIOS		LABORALES		TOTAL	
VARONES	3247	55%	2746	44%	5993	49%
MUJERES	2620	45%	3505	56%	6125	51%
TOTAL	5867	48%	6251	52%	12118	

Si se distribuye según el tipo de personal, la presencia de mujeres es algo inferior al 50% en personal científico (48% mujeres) El porcentaje de mujeres en personal de Gestión y de Apoyo es superior al 50%, con un 63% y un 52% respectivamente.

PERSONAL 2009	CIENTÍFICOS		TÉCNICOS		GESTIÓN	
VARONES	3911	52%	1546	48%	536	37%
MUJERES	3547	48%	1677	52%	901	63%
TOTAL	7458	61%	3223	27%	1437	12%

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 (24.62%) y Ciencias y tecnologías Físicas (21.41%), que podemos denominar áreas aún no equilibradas o deficitarias.

El resto de Áreas científicas presenta parámetros más favorables y que demuestran la positiva, aunque lenta, evolución en el camino al equilibrio, así en el Área de Humanidades y Ciencias Sociales el porcentaje llega 39.61%, 31.96% en el Área de Biología y Biomedicina, 40.47% en Ciencias Agrarias, 37.5% en Ciencia y Tecnología de materiales, 51.65% en el Área de Ciencias y Tecnologías Químicas. La distribución media de todas las Áreas en función de las Escalas de pertenencia es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CIENTÍFICO ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
E.PROFESORES INVEST.CONSEJO SUP.INVEST.CIENTIFICAS - CSIC-	586	180	766	23,50%
E.INVESTIGADOR CIENTIFICO DEL CSIC	600	305	905	33,70%
E.CIENTIFICOS TITULARES DEL CSIC	848	589	1437	40,99%
TOTAL	2034	1074	3108	34,56%

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 2009, en el colectivo de doctores contratados (excluyendo los contratos Ramón y Cajal, 47.53%), las mujeres eran un 52.50% (473 mujeres y 428 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 Científicos Titulares y se promueve el 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 último objetivo de acuerdo con el asumido por España en la UE. 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; supondrán posiblemente un esfuerzo

adicional y más a largo tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género.

#### D) Valoración de Impacto de Género

La valoración del impacto de género con las medidas a aplicar se espera que sea positivo y que ayude a disminuir las desigualdades detectadas principalmente en las escalas científicas.

**PROGRAMA 463B:** FOMENTO Y COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene como objetivo el fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, competencia exclusiva del Estado según el artículo 149.1.15ª de la Constitución.

Entre sus fines está lograr una mejora en la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Para ello, es preciso fortalecer la investigación básica como elemento fundamental para contribuir solidariamente a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011	Eje 6. Objetivos 2 y 3.	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento. Fomentar el conocimiento desde la perspectiva feminista, del género.

- Identificación de realizaciones previstas

**1-** Uno de los problemas fundamentales para determinar las causas de las desigualdades en investigación es la ausencia de datos fiables, accesibles y armonizados, desglosados por sexo. Por ello, en el análisis de los resultados de las distintas convocatorias gestionadas por la Secretaría de Estado de Investigación se incluye sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas.

**2-** Incorporación en las convocatorias del Plan Nacional de I+D+I, como criterio adicional en la valoración de los proyectos de investigación, de una medida de



acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres, ayudando al notable aumento de la participación femenina en los proyectos de investigación en los últimos años. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber, por tanto, superado la puntuación de corte los proyectos, la Comisión de selección valorará, 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). Si el cociente de género mejora la media de su Programa Nacional, área o subprograma, este criterio computará en la valoración de la Comisión de Selección. No se trata de primar la participación de mujeres sobre la calidad del proyecto, sino de introducir un elemento valorativo adicional en aquellos proyectos que ya han obtenido una buena evaluación y su financiación ya ha sido propuesta por la Comisión de valoración.

**3-** Desde 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.

**4-** El proyecto de ley de la ciencia, la tecnología y la innovación, aprobado por el Consejo de Ministros de 7 de mayo pasado, incluye como objetivo “Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia y Tecnología”, así como numerosas medidas para impulsar la igualdad de género, la presencia equilibrada y la perspectiva de género.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

### **SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INVESTIGACIÓN**

La presencia de las mujeres en la investigación ha variado considerablemente a lo largo de los últimos 30 años, si bien se siguen apreciando desigualdades con respecto a los hombres, cuyas causas aún no están claramente definidas.

El acceso a la formación universitaria mantiene porcentajes similares de hombres y mujeres. Las mujeres eran el 54,3% del alumnado matriculado en las universidades españolas en el curso 2007-2008 (INE). La presencia de mujeres matriculadas en tercer ciclo oscila entre el 60% (Ciencias experimentales y de la salud) y el 53% de media en el resto de las especialidades. La única excepción sigue siendo el área de ingeniería y tecnología, con una presencia de mujeres en el tercer ciclo del 27%.

No obstante, el sistema debe de resultar disuasorio en algún momento, puesto que el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres comienza a disminuir a partir de la formación posdoctoral, que es considerado el primer paso hacia la especialización en la investigación y la docencia universitaria. A partir de este momento, el sesgo hacia la docencia es manifiesto en el caso de las mujeres. En la administración pública, el 53% de los investigadores son mujeres, frente al 46% en la empresa privada. Sin embargo, en la enseñanza superior, el 73,4% de los puestos docentes están ocupados por mujeres.

Los datos de actividad científica son los siguientes:

- No hay diferencias de producción científica entre mujeres y hombres del mismo nivel profesional, por lo que cualquier discriminación jerárquica estaría injustificada en un sistema que se tiene por meritocrático.
- Sin embargo, hay importantes diferencias entre el número de hombres y el número de mujeres que acceden a los puestos de mayor sueldo, mayor reconocimiento profesional y mayor capacidad de dedicación, lo que sugiere que las decisiones por las que tal situación se produce no tienen base meritocrática, sino que apunta a la falta de medidas de conciliación, estereotipos negativos para las mujeres y determinadas prácticas y procedimientos aparentemente neutros.
- El ritmo de crecimiento del total de mujeres en las categorías profesionales de la docencia y la investigación no se corresponde con el incremento y los resultados de las cifras de licenciadas y doctoradas.

### **SITUACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN.**

A continuación se realiza una primera aproximación al estudio de la igualdad entre mujeres y hombres en el reparto de los recursos públicos de investigación, comenzando por el estudio de los recursos humanos en ciencia y tecnología y continuando por un análisis de los datos de los proyectos de investigación del Plan Nacional y el desglose de los Investigadores Principales (IP) asociados a estos en función de género.

#### **a) Becas de Formación de Personal Investigador (FPI)**

Las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados universitarios para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos 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.

En 2009, el porcentaje de becas FPI concedidas a mujeres fue del 50,7% respecto del total. La tasa de variación con respecto al año anterior se sitúa en un +0,9%, es decir, el porcentaje de mujeres que consiguieron una FPI aumentó casi en un punto porcentual respecto a 2008, y se consolida este nivel de concesión a lo largo de los últimos años. En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria, se sitúa en un 23,4%, prácticamente equiparado al porcentaje de éxito de los hombres (23,6%) para el mismo periodo.

#### **b) Convocatoria Juan de la Cierva.**

Las ayudas Juan de la Cierva están destinadas a la contratación laboral de doctores en centros de investigación y desarrollo, para su incorporación a grupos de investigación, por un periodo de 3 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato asociado a una ayuda Juan de la Cierva sobre el número total de concesiones asciende al 43,7% para el año 2009, frente a un 41,2% en el año 2008. El porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria es del 15,8% (4 puntos porcentuales inferior al de los hombres).

**c) Convocatoria Ramón y Cajal.**

Las ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores en centros de investigación y desarrollo por un periodo de 5 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato asociado a una ayuda Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 34,0% para el año 2009, frente a un 36,7% en el año 2008.

Al igual que en la convocatoria Ramón y Cajal, el porcentaje de éxito de las mujeres es un 4% inferior al de los hombres (13,4% frente a 17,3%).

**d) Técnicos de Apoyo**

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo la concesión de ayudas a centros de investigación y desarrollo para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2009, el número de técnicos de apoyo mujeres contratadas ha sido superior al de técnicos de apoyo hombres (52,2% frente a 47,8%). Es interesante señalar que esta distribución se viene consolidando en los últimos años. No obstante, el porcentaje de éxito en el número de solicitudes estimadas para la contratación de mujeres como técnico de apoyo ha descendido más de 12 puntos frente a 2008 (también 11 puntos en hombres, en ambos casos a causa del fuerte incremento en el nº de solicitudes).

**e) Torres Quevedo**

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores y tecnólogos 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 y tecnólogos) que desarrolle proyectos concretos de investigación industrial o desarrollo tecnológico, o estudios previos de viabilidad técnica.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo en 2009 ha sido del 41,2% respecto al número total de concesiones (cifra semejante en los últimos tres años). La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos es, para el caso de las mujeres, del 61,7%, 6% superior que la de los hombres.

**f) Proyectos de I+D+i**

En lo que se refiere al número de proyectos de investigación fundamental no orientada, en 2009 hubo un 30,33% de solicitudes presentadas por mujeres como investigador principal (IP), porcentaje algo más alto que los de años anteriores, 29,31 y 29,75 por ciento en 2007 y 2008, respectivamente. En cambio, el número de proyectos aprobados cuyo investigador principal es mujer se ha mantenido con porcentajes similares en los tres años, 26,93, 27,51 y 27,02 por ciento en 2007, 2008 y 2009, respectivamente. El porcentaje de éxito de los proyectos en 2009 (número de aprobados respecto al total de solicitudes) fue del 64,55 por ciento en el caso de proyectos con IP varones y del 54,90 por ciento en el de proyectos con IP mujeres, situación también similar a las de años anteriores.

Respecto a la financiación conseguida por los proyectos aprobados, en 2009 solo el 25,08 por ciento del total de la financiación ha sido para proyectos con IP mujeres, frente al 74,92 restante que se ha destinado a proyectos con IP varones, si bien esta tasa es superior a la de 2008 (23,50%). En cambio la financiación media por proyecto es similar los dos casos.

## CONCLUSIONES

- Existe una mayor igualdad numérica entre hombres y mujeres en las escalas más bajas, esto es, al comienzo de la carrera investigadora y en aquellas que cuentan con un menor prestigio profesional. Así, los porcentajes de hombres y mujeres se igualan al principio de la carrera investigadora (FPI) o entre los técnicos de apoyo y va distanciándose según va aumentando el prestigio profesional, tanto en los contratados en el Juan de la Cierva como en el Ramón y Cajal, en estos últimos con mayor diferencia. Merece la pena destacar el caso de la convocatoria Torres Quevedo, destinado al sector productivo, donde el porcentaje de concesiones a mujeres supera el 40% y, sobre todo, en el que el porcentaje de éxito de las mujeres ha sido superior al de los hombres.
- Los datos muestran, además, una clara distancia entre hombres y mujeres a la hora de obtener proyectos de I+D del Plan Nacional en calidad de IP, que es uno de los logros profesionales más valorados en la carrera de los investigadores. Respecto a los proyectos de I+D estudiados, las mujeres Investigadoras Principales apenas han superado en 2009 el 30%. Aún menor es la financiación que éstas consiguen para sus proyectos.
- En general, los datos estudiados para 2009 confirman las tendencias marcadas en otros estudios sobre género y ciencia, en los que se observan diferencias en los puestos de responsabilidad y en las escalas más altas de la carrera investigadora.

- Previsión de resultados

Hay que tener en cuenta que las ayudas incluidas en el programa de trabajo del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011 se conceden a través de convocatorias públicas, en las que los proyectos se seleccionan por su calidad investigadora, con independencia de la distribución por sexos en la composición de los equipos. Las evaluaciones son ciegas, por pares o por paneles de expertos internacionales. Por tanto, es difícil que las actuaciones ordinarias de la Secretaría de Estado de Investigación contribuyan directamente a disminuir las desigualdades de género identificadas.

No obstante, se pueden prever los siguientes resultados:

- un aumento de la participación femenina en los proyectos de investigación, motivado por la valoración de la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación

- un aumento de la investigación en materia de género, a través de la implantación del área temática de gestión denominada Estudios Feministas, de la Mujer y de Género en el Plan nacional de I+D+i.

**D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración del impacto de género con las medidas a aplicar se espera que sea positivo.

<b>PROGRAMA 465A: INVESTIGACIÓN SANITARIA</b>
<b>CENTRO GESTOR: INSTITUTO DE SALUD CARLOS III</b>

**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: las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III están encaminadas sustancialmente a fomentar la actividad investigadora del 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 Vigente 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:

- Implantación progresiva 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.

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 Traslacional

Las actuaciones anteriores se realizarán en el marco de la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología (ENCYT 2015), del Programa INGENIO 2010 y del nuevo Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) para el periodo 2008-2011, observando como principios rectores en materia de investigación los siguientes: establecer las medidas para que la investigación científica y la innovación contribuyan a mejorar de manera significativa y sostenible las intervenciones y procedimientos preventivos, diagnósticos, terapéuticos y rehabilitadores; garantizar que la actividad investigadora y de transferencia de resultados a la práctica clínica se desarrolla y se sustenta científicamente de manera demostrable; garantizar la observancia y el cumplimiento de los derechos, la protección de la salud y la garantía de la seguridad de la sociedad, los pacientes y los profesionales involucrados en la actividad de investigación; incorporar la actividad científica en el ámbito sanitario en el Espacio Europeo de Investigación y facilitar que en toda la estructura asistencial del Sistema Nacional de Salud

se puedan llevar a cabo iniciativas de investigación clínica y básica, fomentando el desarrollo de la metodología científica y de la medicina basada en la evidencia.

En concreto, se pretende la búsqueda del incremento de la ciencia y tecnologías españolas, tanto en el sector público como en el privado; el impulso de 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 traslacional y mejorar la comunicación a la sociedad de los avances que se vayan produciendo.

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

El Tratado de Ámsterdam, entre las tareas y los objetivos de la Comunidad (artículos 2 y 3), formaliza el compromiso de integración, mencionando explícitamente que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

La Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, estableció un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Como continuación a esta estrategia marco y con el objetivo de hacer avanzar el programa para la igualdad entre hombres y mujeres, la Comisión en Comunicación al Consejo, el Parlamento Europeo, el Comité Económico Social Europeo presentó un Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006– 2010).

En este Plan de trabajo se definen algunas áreas de actuación existentes y se proponen otras totalmente nuevas. En total, se han establecido seis áreas prioritarias: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

En torno a estas áreas prioritarias, a pesar de los progresos significativos alcanzados gracias a la legislación sobre la igualdad de trato y al diálogo social, Europa sigue teniendo ante sí retos considerables. La Comisión establece objetivos en torno a puntos clave, entre los que podemos destacar:

- Algunos de los [objetivos de Lisboa](#) se centran en la perspectiva de género, aunque será preciso redoblar los esfuerzos para alcanzarlos, en particular en lo que respecta a la tasa de empleo y de desempleo de las mujeres.
- A pesar de la legislación comunitaria existente, sigue habiendo una diferencia salarial de un 15% entre los hombres y las mujeres, como consecuencia de desigualdades estructurales, como la segregación en los sectores laborales.
- Los hombres y las mujeres se enfrentan a riesgos sanitarios diferentes. La investigación médica y muchas normas de seguridad y sanidad se centran más en los hombres y en los sectores predominantemente masculinos.
- Los acuerdos laborales flexibles presentan muchas ventajas. No obstante, el hecho de que muchas más mujeres utilicen esas disposiciones tiene consecuencias negativas para la posición de éstas en su puesto de trabajo y en su independencia económica.

- Mejores guarderías permiten hallar un nuevo equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- Pocos hombres disfrutan de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial. Deberían adoptarse medidas para animarlos a que asuman responsabilidades familiares.
- Misma representación en la toma de decisiones. Una participación equilibrada puede contribuir a crear una cultura de trabajo más productiva e innovadora. La transparencia en los procedimientos de promoción es un elemento clave.
- Alcanzar el objetivo fijado por los Estados miembros de que haya un 25% de mujeres en puestos directivos en el área de investigación realizada por el sector público, puede contribuir a aumentar la innovación, la calidad y la competitividad de la investigación.
- Se ha observado que en la mayoría de las áreas se necesitan mejores estadísticas. Nuevos indicadores y un nuevo índice compuesto sobre la igualdad de género deberían permitir comparar más fácilmente los datos a escala de la UE. También es importante desglosar las estadísticas por sexos.
- Es preciso investigar más en lo que respecta a la dimensión de género en el ámbito de la salud y para los sectores sanitario y social. La base de datos europea de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad se mantendrá. [El séptimo programa marco para acciones de investigación y desarrollo tecnológico](#) puede servir de instrumento para la financiación de investigaciones concretas.
- A escala internacional, la Plataforma de Acción de Beijing, con el apoyo de la Comisión, prevé mejores estructuras de recogida de datos sobre la dimensión de género en los países en desarrollo.

En la actualidad la presencia de las mujeres en la mayoría de los campos de la vida económica, social y política en Europa es cada vez más amplia, pero sigue siendo particularmente escasa en la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Aunque la proporción de mujeres es significativa (y a veces mayoritaria) entre quienes concluyen estudios universitarios, va disminuyendo en los diferentes peldaños de la carrera científica, hasta convertirse en casi simbólica en lo más alto de la jerarquía.

Esta situación debe corregirse por respeto al principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que es una exigencia democrática y una prioridad de la Unión Europea (artículos 2 y 3 del Tratado). Por otra parte, resultaría perjudicial prescindir del enriquecimiento que supone una mayor implicación de las mujeres en la investigación, desde el punto de vista de los métodos, de los temas de interés y de los objetivos asignados al esfuerzo de investigación.

Entre los avances más recientes de la integración de las mujeres en la investigación podemos destacar:

- El Séptimo Programa marco: la promoción de la participación equitativa y sin restricciones de la mujer en todas las disciplinas científicas a todos los niveles forma parte integrante del [Séptimo programa marco](#). Se hace hincapié en el aprovechamiento de efectos sinérgicos con las políticas y acciones nacionales y regionales con el fin de reforzar la participación de las mujeres en la investigación industrial y de integrar la igualdad de oportunidades en las instituciones científicas;

- El Grupo de Helsinki «Mujeres y ciencia»: el objetivo de este grupo es promover la igualdad de sexos y la participación de las mujeres en las esferas científicas a escala europea. Las asambleas tienen lugar dos veces al año y constituyen un importante foro de diálogo acerca de las políticas nacionales. Su principal función es intercambiar puntos de vista, experiencias y buenas prácticas respecto a las medidas y políticas concebidas y aplicadas a nivel local, regional, nacional y europeo;
- Desarrollo de redes: las redes constituyen una herramienta fundamental para hacer oír la voz de las mujeres de ciencia en Europa. Uno de los factores que se derivan de la subrepresentación de las mujeres en las ciencias y la investigación es precisamente la sensación de aislamiento y la falta de apoyo que, a nivel individual, encuentran aquéllas en sus diferentes ramos;
- Las estadísticas: para apreciar el progreso colectivo de la trayectoria profesional de las mujeres de ciencia es fundamental disponer de estadísticas e indicadores actualizados regularmente y comprobar si la situación mejora o no, y observar las variaciones según las disciplinas y los países;
- El grupo Enwise: la Comisión ha instituido el grupo de expertos Enwise - Enlarge «Women In Science» to East (ampliación de «Mujeres y ciencia» hacia el este) con el fin de analizar la situación de las mujeres de ciencia en Europa central y oriental y en los países bálticos;

La Comisión de la Unión Europea, ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, y buscando la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias, elaboró una “Guía para la evaluación del impacto en función del género”, diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

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

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

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2011 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 por lo que haga referencia a derechos, recursos, participación, normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo. No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

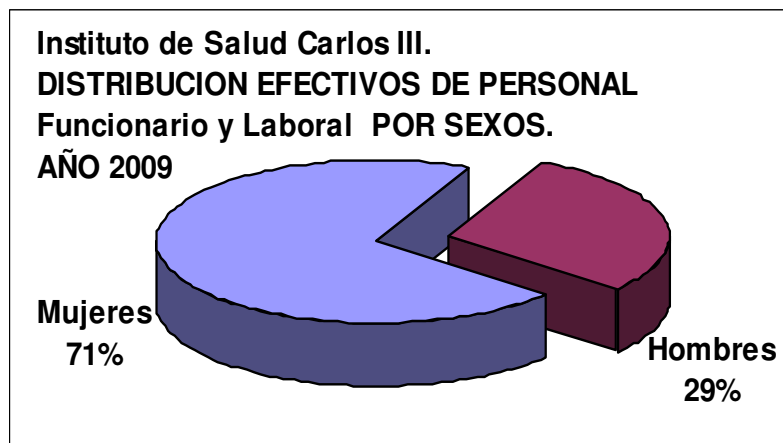
El Instituto de Salud Carlos III es un Organismo Público de Investigación con el carácter de organismo autónomo, de los contemplados en el artículo 43.1.a) de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. La misión del Instituto de Salud «Carlos III» es desarrollar y ofrecer servicios científico-técnicos e investigación de la más alta calidad, dirigidos al Sistema Nacional de Salud y al conjunto de la sociedad.

Mediante la utilización de los créditos recogidos en el estado de gastos de este proyecto el ISCIII atenderá el cumplimiento de sus fines y objetivos.



Instrumento necesario para la consecución de estos fines y objetivos es su personal, cuyos gastos suponen una parte importante de los créditos de su presupuesto de gastos.

Con cargo al presupuesto del ISCIII coexiste personal investigador y personal de gestión, su vinculación con el organismo es funcional o laboral, y presenta la siguiente distribución por sexos:



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 con 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, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, 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.

Tanto en el año 2009 como en primer semestre de 2010, se han solicitado y disfrutado permisos por paternidad por parte de trabajadores del ISCIII. Por otra parte, el ISCIII financia, con cargo a su presupuesto de gastos, una guardería que presta servicios a los hijos de sus trabajadoras/es.

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 a 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), 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 con 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 esta convocatoria de modalidades de ayudas que los hombres y**, aunque proporcionalmente el porcentaje de concesiones es superior en los hombres, en algunas ayudas las diferencias obtenidas no son significativas. 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. No obstante, al igual que en el caso anterior, **no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.**

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, 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.

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 con el 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.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo: En conclusión, el anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2011 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, en la disposición de los créditos contenidos en su estado de gastos, como se ha expuesto en el contenido de este informe, y dentro del cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los objetivos que tiene encomendados, el organismo ofrece 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.

**PROGRAMA 467A: ASTRONOMÍA Y ASTROFÍSICA**

**CENTRO GESTOR: INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS**

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

La finalidad del IAC es la investigación astrofísica con los siguientes fines:

- a) Realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica, o relacionada con ella.
- 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.

d) Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.

Para el cumplimiento de estos fines el Consejo Rector (C.R.) aprobó el plan estratégico del IAC 2006-2010, estableciendo cuatro grandes 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.

Se desarrollan presupuestariamente a través de programas y proyectos científicos y de desarrollo de instrumentación científica. Programas de capacitación y formación de personal científico y técnico; actividades de divulgación, transferencias de tecnología y fomento de las relaciones con la comunidad científica internacional; actuaciones tendentes a mantener un número ajustado de proyectos de I+D+i para poder atraer, formar y mantener los mejores investigadores y tecnólogos; actuaciones para desarrollar instrumentación científica y mantener las infraestructuras y equipos.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

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.).

Hay que consolidar una cultura de Igualdad de oportunidades y trato, para lo cual es imprescindible eliminar los estereotipos de género que pudieran existir aun en el IAC, lograr la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El IAC y sus personas serán vigilantes para que no se produzca ningún trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación de quejas, reclamaciones, denuncias, demandas o recursos, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

Previo a la realización del Autodiagnóstico, en mayo de 2010, la Comisión Permanente de Igualdad del IAC aprobó la propuesta de Plan de Igualdad, el cual fue remitido al Comité de Dirección y Comité de Empresa del IAC, siendo aprobado por ambos comités.

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.

El Plan establece cuatro objetivos básicos y medidas específicas en los diferentes ámbitos de actuación del IAC.

- Identificación de realizaciones previstas

Destacamos algunas de las medidas a realizar en los diversos ámbitos reflejados en el Plan de Igualdad:

**Procesos selectivos:** revisión convocatorias, consideración situaciones de maternidad y crianza de menores de ocho años, cuando se requiera fecha de titulación, composición paritaria 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.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El punto de partida ha sido 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 (2008), en el que se hizo un análisis desde la perspectiva de género, se determinó que 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 SIC (Servicios Informáticos Comunes), con una proporción 77H/23M. Las Áreas de Administración y Enseñanza están equilibradas acercándose al 50H/50M.

Para ello, a partir del mes de septiembre de 2010 y fundamentalmente a partir de 2011, está prevista la puesta en marcha del Plan de Igualdad y su desarrollo.

Así mismo, el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razones de género ya ha sido aprobado y englobado en el protocolo para la prevención de las situaciones de acoso laboral, el cual engloba el acoso moral, sexual y por razones

de sexo. Se realizó en el ámbito de la seguridad y salud, después de una evaluación de riesgos psicosociales. Durante 2010 se espera iniciar la formación específica en este ámbito de actuación.

- Previsión de resultados

Las acciones previstas en el Plan de Igualdad deberían conllevar una mejora a corto y medio plazo en las políticas principales de igualdad del IAC

#### **D) Valoración de 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: D. G. de TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**

#### **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: en la Secretaría General de Innovación, la Dirección General de Transferencia de Tecnología y Desarrollo Empresarial desarrolla el Programa 467C mediante el Plan INNOVACION, que se desglosa en los siguientes subprogramas.

##### **Subprograma INNCORPORA**

El objetivo del Subprograma INNCORPORA es apoyar y reforzar la contratación de personal altamente cualificado en el sector empresarial y organismos privados de investigación sin fines de lucro, para de este modo estimular la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo y promover la innovación empresarial.

El subprograma INNCORPORA es uno de los instrumentos del Plan INNOVACION, y se encuadra en el eje de la potenciación de las personas mediante la incorporación de talento y capacidad innovadora al sector productivo de la Estrategia Estatal de Innovación.

##### **Subprograma INNOEUROPA**

El objetivo del subprograma INNOEUROPA es fomentar la participación de los centros tecnológicos españoles en el Séptimo Programa Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Demostración de la Unión Europea, de forma que se aumente sensiblemente la tasa de retorno conseguida por los centros tecnológicos en el VI Programa Marco de I+D, se aumente el liderazgo de los centros tecnológicos en los proyectos del Séptimo Programa Marco y se fomente por parte de los centros tecnológicos la participación de empresas españolas en consorcios. Este subprograma está incluido en el Programa Nacional de Internacionalización de la I+D.

### **Subprograma INNPLANTA**

El objetivo del Subprograma INNPLANTA (actuaciones científico-tecnológicas en los Parques Científicos y Tecnológicos) es apoyar a las entidades privadas instaladas en los Parques Científicos y Tecnológicos, la realización de acciones que se dirijan a implantar o mejorar infraestructuras científico-tecnológicas y a la adquisición de equipamiento, en ambos casos para ser utilizados para actividades de I+D+i y de transferencia de resultados de investigación, preferentemente a las empresas instaladas en el Parque, fomentando la cooperación y colaboración entre los agentes del sistema ciencia, tecnología, empresa y ciudadano. El subprograma INNPLANTA es uno de los instrumentos del Plan INNOVACION y se encuadra en el eje de Integración Territorial de la Estrategia Estatal de Innovación.

### **Subprograma INNCIDE.**

Este subprograma sustituye a la convocatoria anteriormente denominada OTRI y es uno de los instrumentos del «Plan Innovación». El Subprograma de Apoyo a la Función Transferencia en Centros de Investigación (INNCIDE) tiene como objetivo favorecer la valorización de los conocimientos y resultados de la investigación realizada en universidades y otros centros de investigación, mediante el fortalecimiento y consolidación de las unidades que promueven y facilitan los procesos de cooperación y transferencia de conocimientos y el apoyo en el desarrollo de iniciativas encaminadas al desarrollo de sus actividades.

Este objetivo general, en el caso del Subprograma INNCIDE, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- a) Potenciar la protección, valorización y explotación comercial (en forma de licencias, nuevas empresas de base tecnológica) de los resultados de la I+D+i generada en universidades y otros centros de investigación.
- b) Fomentar las actividades de investigación cooperativa de equipos y unidades de I+D universitarios y de otros centros de investigación con empresas e instituciones.
- c) Contribuir a la consolidación y profesionalización de los recursos humanos de universidades y otros centros de investigación dedicados a actividades de valorización y transferencia de tecnología y de conocimiento.

### **Subprograma INNOCAMPUS**

El subprograma INNOCAMPUS es uno de los instrumentos del “Plan INNOVACION”, y se encuadra en la parte central de Conocimiento y Transferencia de la Estrategia Estatal de Innovación.

Este subprograma persigue incrementar la capacidad de las Universidades españolas para cumplir mejor con su papel en la transmisión a la sociedad de su función como ente innovador y generador de nuevo conocimiento. Este impulso debe tener como fundamento la inversión de la Universidad en la excelencia, la investigación, la innovación y la transferencia, imbricando esos elementos con la imprescindible internacionalización del sistema universitario español, como parte del necesario cambio del modelo 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 aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Se ha realizado un análisis del ámbito de aplicación y de los objetivos generales de los subprogramas mencionados en el apartado A), para establecer su posible vinculación con los objetivos específicos en materia de igualdad.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, establece medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. El Tratado de Ámsterdam formaliza el compromiso de integración a nivel comunitario, mencionando explícitamente que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” entre las tareas y los objetivos de la Comunidad (artículos 2 y 3), teniendo en cuenta, igualmente, la Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).

La Comisión de la Unión Europea, ante la constatación de que decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, buscando la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias, elaboró una Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género, diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

Por lo tanto, basándose en ello, se ha analizado si la dimensión de género es pertinente en los subprogramas mencionados en el apartado A, y se ha constatado que en el subprograma INNCORPORA se favorece la contratación de mujeres como uno de los criterios de la evaluación de las solicitudes, debido a la desigualdad existente entre géneros en la población trabajadora. En efecto, en la Orden CIN/1290/2010, de 6 de mayo, por la que se convoca para el año 2010 la concesión de ayudas correspondientes al subprograma INNCORPORA, dentro del Programa Nacional de Contratación e Incorporación de Recursos Humanos de la Línea Instrumental de Actuación en Recursos Humanos del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) 2008-2011, en su artículo 16 de Evaluación, punto 2, se indica que la evaluación de las solicitudes será realizada por la Comisión de Evaluación, que podrá recabar apoyo técnico, de la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y/o de entidades y expertos externos, elaborándose un informe para cada una de ellas, con el siguiente criterio, entre otros, de evaluación y ponderación: apartado f) Contratación de mujeres, personas en situación de desempleo para cuya contratación se dispongan de beneficios en materia de Seguridad Social (5 puntos).

En el resto de los Subprogramas no se desprende diferencias entre las mujeres y los hombres en lo que se refiere a los derechos, los recursos, la participación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a un sexo.

- Identificación de realizaciones previstas

Para todas las posibles actuaciones previstas en los subprogramas del apartado A) se han valorado detalladamente las consecuencias jurídicas y económicas, especialmente sobre la competencia, que se derivarán para los agentes afectados,

así como su incidencia desde el punto de vista de impacto de género y en el orden constitucional de distribución de competencias, y no se ha detectado en el articulado de los mismos ninguna medida que pueda producir efectos desde el punto de vista de igualdad de género, ni se prevé que tenga consecuencias discriminatorias para los hombres o para las mujeres, ni que altere el principio de igualdad de oportunidades de ambos sexos en el ámbito del departamento. Entendemos que en el subprograma INNCORPORA, este principio de de igualdad de oportunidades de ambos sexos no está alterado, sino que lo que se pretende es mitigar la desigualdad existente entre géneros en la población trabajadora, por lo que contribuye a conseguir esta igualdad.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En todos los subprogramas se ha realizado un análisis previo a la aprobación de las correspondientes convocatorias, al objeto de garantizar que todas las políticas públicas contribuyan al objetivo de la igualdad y a una mayor cohesión social desde la perspectiva de género. A este respecto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ordena al Gobierno que desarrolle reglamentariamente la ya mencionada Ley 30/2003, de 13 de octubre, con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración del informe de impacto por razón de género.

Para ello se analizaron y valoraron los resultados que se podían conseguir como resultado de los distintos subprogramas desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto.

- Previsión de resultados

En cuanto al subprograma INNCORPORA, la incidencia prevista en impacto de género del subprograma es mínima, dado que solamente se tiene en cuenta en uno de los criterios de evaluación, valorado con un máximo de 5 puntos sobre 100, no teniendo incidencia el impacto de género en la propuesta económica de la solicitud.

En cuanto a los Subprogramas restantes, se concluye que el impacto de género tiene una incidencia nula, dado que no existen desigualdades de partida en relación con estos productos, y el proyecto no prevé modificación alguna de esta situación.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

De lo anteriormente expuesto, se desprende una valoración del impacto de género positiva, pues se prevé una disminución de las desigualdades existentes en el único programa en donde surge la desigualdad (programa INNCORPORA), y se valora la misma de cara al futuro para contribuir a la política de igualdad.

**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 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 para la presentación de solicitudes. Dichas 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 de actuaciones:
  - a) Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la UE. (AC)
  - b) La 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 investigación gestionados por el INIA. (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)

La finalidad de la convocatoria de este Subprograma es la concesión de ayudas para la realización de acciones de investigación fundamental orientada a aspectos de especial interés territorial para las Comunidades Autónomas (CCAA)

Los beneficiarios son Centros Públicos de I+D+i, Centros privados de I+D+i sin ánimo de lucro y Centros Tecnológicos, según el tipo de actuación. Junto con la entidad beneficiaria, los solicitantes son, además, los investigadores/as principales, así como el resto de investigadores/as pertenecientes al equipo investigador solicitante de la ayuda para la realización de un proyecto de investigación.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Las convocatorias de solicitud de ayudas a proyectos de investigación, en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación, se publican en el BOE.

En la Orden PRE/621/2008, de 7 de marzo, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la línea instrumental de proyectos de I+D+I, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011, se considera prioritario, entre otros, la participación de mujeres y jóvenes menores de 30 años en el equipo de investigación, (punto 4 f), del artículo decimoctavo)

En las Resoluciones de convocatoria de solicitud de ayudas a proyectos de investigación, 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 [punto 2 f), artículo 40 , de la Resolución de 30 de diciembre de 2009, del Ministerio de Ciencia e Innovación por la que se convocan ayudas para la realización de proyectos a iniciar en el año 2010].

Así mismo, en este mencionado artículo 40, punto 2, en lo que respecta a la composición de las comisiones de evaluación de las solicitudes, se indica que se procurará la paridad entre hombres y mujeres

- Identificación de realizaciones previstas

El INIA recaba, dentro de los formularios de solicitud de la ayuda para la realización de proyectos de investigación, la identificación de los investigadores/as participantes. Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes cuyos criterios de evaluación están indicados, tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria de solicitud de ayudas a proyectos de investigación, y se tienen en consideración las prioridades establecidas, valorando positivamente la participación de mujeres. 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 función de esa información el INIA obtiene una serie de indicadores que permiten disponer de información sobre género.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Una vez resueltas las convocatorias de ayudas para la realización de proyectos de investigación, el INIA calcula una serie de indicadores entre los cuales están los relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados de indicadores relativos a la convocatoria gestionada por el INIA del Subprograma de Proyectos de de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias del año 2009. (No se dispone todavía de los datos del año 2010)

Tipo de actuación	% Participación Hombres	% Participación Mujeres
Proyectos de I+D+I (RTA)	51	49
Acciones complementarias tipo a, b, c, d (AC)	59	41
Acción complementaria tipo e: conservación de los recursos genéticos (RG): proyectos	51	49
Acción complementaria tipo e: conservación de los recursos genéticos (RG): actividades permanentes	61	39
Media del Subprograma	56	44

- Previsión de resultados

El indicador de la participación de las mujeres en proyectos de investigación refleja que ha aumentado la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i gestionadas en el INIA en los últimos años. Esto indica que el papel de la mujer en la investigación se ha incrementado y que se está equiparando al del hombre.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Se considera que la valoración del impacto de género es positiva, dado que en alguna de las actuaciones gestionadas por el INIA no existe casi desigualdad entre mujeres y hombres, y se prevé que las desigualdades detectadas irán disminuyendo.

**PROGRAMA 467E: INVESTIGACIÓN OCEANOGRÁFICA Y PESQUERA**  
**CENTRO GESTOR: INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFÍA (IEO)**

#### 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 presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el VI Plan Nacional de I+D+i, aprobado para el período 2010-2012. En cuanto a la investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se refiere, 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 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El cumplimiento de las actividades que se detallan a continuación proporcionará asimismo la base necesaria para dar asesoramiento científico-técnico a la Administración en lo que a

la gestión del medio marino y de sus recursos vivos se refiere, que es el objetivo prioritario que el Estatuto señala al Organismo.

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**

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, y desde el punto de vista interno y de la 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. En este sentido se identifica el Eje 6, Objetivo 2 del Plan Estratégico para la Igualdad (2008-2011) y el artículo 20 de la Ley 3/2007.

## **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 ajusta a 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.

La estructura de género del personal permanente perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:

	Mujeres	Hombres
<b>Personal Investigador</b>		
Personal Laboral	0	2
Personal Laboral	41	83
Personal Laboral	4	4
<b>Apoyo a la Investigación</b>		
Personal Laboral	0	37
Funcionarios	108	132
<b>Gestión I+D</b>		
Personal Laboral	4	4
Funcionarios	73	132
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>262</b>

En porcentaje, la población masculina representa un 53,25% frente a un 46,75%

Lo que supone un índice de feminización de 0,88 del total de la plantilla. Este índice disminuye en la categoría de personal investigador a un 0,55

- Previsión de resultados

Los reseñados principios informan los calendarios laborales, el Plan de formación y el Plan de Acción Social del Instituto Español de Oceanografía. Desde estas perspectivas se esperan resultados para una mayor incorporación de investigadoras a las plantillas del IEO, así como la facilitación para una incorporación más activa en los puestos directivos

#### D) Valoración de Impacto de Género

En este sentido y tratándose de una Ley de Presupuestos, para la operatividad de una política sectorial de investigación, desarrollo e innovación con un alto contenido técnico, hay que señalar que dichos contenidos, si bien no contribuyen de forma sustantiva al desarrollo de la igualdad de oportunidades, el impacto podría calificarse como positivo al desarrollo de la igualdad de oportunidades.

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, la composición de todas las Comisiones de Valoración y de los Órganos de Selección se ajusta a 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 han hecho efectivas determinadas medidas referidas a los permisos, excedencias y otras para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y profesional

Estos principios informan los calendarios laborales, el Plan de formación y el Plan de Acción Social del Instituto Español de Oceanografía.

El objetivo fundamental desde la visión de géneros es reclutar e incorporar a un mayor número de mujeres investigadoras, ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit,

desde la perspectiva de género, en el IEO. En concreto la relación entre investigadores e investigadoras es en la actualidad de 95 investigadores y 36 investigadoras, lo que porcentualmente representa sólo un 36% de investigadoras.

Se proponen los siguientes objetivos y su indicador correspondiente

- Incorporación de Investigadoras. Variación del porcentaje actual para una mayor paridad
- Acceso a puestos directivos. Número de mujeres que acceden a puestos directivos ( más de nivel 27)
- Conciliación de vida familiar, personal y laboral. Permisos, licencias y reducciones de jornadas concedidos.
- Conciliación de vida familiar, personal y laboral. Ayudas del Programa de Acción Social concedidas por este motivo.

**PROGRAMA 467F: INVESTIGACIÓN GEOLÓGICO-MINERA Y MEDIOAMBIENTAL**  
**CENTRO GESTOR: INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO 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: la actividad del 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. Como Centro Nacional de generación de conocimiento, información e investigación en Ciencias de la Tierra y tecnologías convexas, el IGME tiene como misión “proporcionar a la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas que lo soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”. Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes: a) Cartografía geocientífica; b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global; c) Hidrogeología y calidad ambiental; d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO<sub>2</sub>; e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería; f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica y 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

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007, así como las medidas para favorecer dicha igualdad, recogidas en el acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005.

En particular en el IGME en el apartado 5.1. del Plan Estratégico 2010-2014 tiene como objetivo el Fomento de las Políticas de Igualdad.

- Identificación de realizaciones previstas

El cumplimiento del objetivo anteriormente indicado se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

1.- La generalización de 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 cinético-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 organización del Instituto.

7.- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El IGME parte tradicionalmente de una situación de desigualdad entre el número de hombres y mujeres existentes en la relación de puestos de trabajo y catálogo de puestos del mismo, ello es debido, posiblemente a:

a) La evolución histórica de la situación de la mujer en relación con 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 que estudiaban pocas mujeres.

b) Las edades medias del IGME se acerca a los 54 años en los Cuerpos de Investigadores y Técnicos Superiores (Ambos A1), cuerpos en los que existe la diferencia fundamental en relación con ambos sexos: 149 hombres y 63 mujeres. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción normalmente está más equilibrada.

Es cierto que este panorama no parece vaya a corregirse en un futuro, ya que el personal de nuevo ingreso del grupo superior sigue manteniendo esta diferencia de aproximadamente el 40% entre un género y otro, aunque sí se aprecia una ligera variación en relación con los becarios donde el número de mujeres es superior al hombres. Los números totales son 288 hombres y 198 mujeres.

No obstante, debe indicarse que esta diferencia es solo a efectos numéricos nunca discriminatorios en relación con la actividad científico-técnica o administrativa.

De acuerdo con 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 responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

- Previsión de resultados

El anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2011 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, participan en los distintos programas, en los que no existe consecuencias negativas que favorezca situación de discriminación entre hombres y mujeres, por tanto, el número de personas de distintos sexos que puedan beneficiarse de este programa presupuestario vendrá determinada únicamente por los criterios objetivos que permitan obtener y participar en los proyectos o convenios.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

<p><b>PROGRAMA 467H:</b> INVESTIGACIÓN ENERGÉTICA, MEDIOAMBIENTAL Y TECNOLÓGICA</p>
---

<p><b>CENTRO GESTOR:</b> CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (CIEMAT)</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: 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 Ibero América 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
Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011 Eje 6. Objetivo 2 (Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento)		- 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.
Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	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 noveno	-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.
Real Decreto 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.

- Identificación de realizaciones previstas

-Se fomenta la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación sin menoscabo de sus derechos familiares y sus roles.

-Se potencia la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.

-Aplicación de las medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (se facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la promoción profesional)

-Se fomenta la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional investigadora.

-Los órganos de selección y comisiones de valoración tienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

-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. Durante todo el tiempo de permanencia en dicha situación, el CIEMAT complementará la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la cuantía mensual de la ayuda. En este caso, el tiempo interrumpido podrá recuperarse siempre que éste sea por periodos de, al menos, 30 días, y que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

**a) Indicadores cuantitativos.** El equipo humano del CIEMAT está formado por, aproximadamente, **1.444 personas**, de ellas, 891 son titulados universitarios, de los cuales 363 son mujeres, lo que supone un 41%.

**b) Indicadores cualitativos** sobre roles y estereotipos de género:

Hay que tener en cuenta que en España las profesiones vinculadas con la ciencia y la ingeniería son predominantemente masculinas y esto es un factor a tener en cuenta respecto al personal del CIEMAT, dedicado a la investigación y desarrollo.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

Funcionarios subgrupo A1: 58,33% hombres / 41,67% mujeres

Funcionarios resto grupos: 55,04% hombres / 44,96% mujeres

Laborales Titulados Superiores: 57,97% hombres / 42,03% mujeres

Laborales resto grupos: 59,40% hombres / 40,60% mujeres

Becarios: 54,24% hombre / 45,76% mujeres

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

Funcionarios:

Resto grupos: 60,55% hombres / 39,45% mujeres

Laborales:

Titulados Superiores: 60,73% hombres / 39,27% mujeres

Resto categorías: 67,96% hombres / 32,04% 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, sí 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.)

Se puede observar, también, que en los departamentos técnicos hay mayoría de hombres (699 frente a 439 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 61,42% y 38,58% respectivamente, solo superada esta tendencia en el Departamento de Medioambiente donde el porcentaje de mujeres se invierte, representando más del 57% del total de empleados.

Por último, conviene resaltar que en los departamentos gestión y apoyo a la misma (Secretaría General, Subdirección General de Administración y Personal y Unidad de Apoyo a la Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 57,19% frente al 42,81%. Porcentaje que creemos es ligeramente superior al de la Administración General del Estado. 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

- Ampliar el conocimiento, sobre la participación femenina, en los entornos de la ciencia y tecnología.

- Incorporación de mujeres a los ámbitos tecnológicos y científicos.

- Integrar la visión de las mujeres en los procesos de innovación científica y tecnológica.

Para conseguir estos objetivos de igualdad en el ámbito científico y tecnológico el CIEMAT pretende 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:

-Se potencia que la composición de los tribunales y comisiones de selección sea en todo momento paritaria.

- Igualmente, se potencia la participación de nuestras investigadoras en las organizaciones internacionales, congresos o foros para el desarrollo de los objetivos.

- Aunque los candidatos son seleccionados atendiendo a criterios de igualdad, mérito y capacidad, tanto la contratación de personal temporal como el personal laboral fijo y funcionario ingresan en el Organismo por los sistemas de concurso, concurso-oposición y oposición, sin que se establezcan medidas, ni positivas ni negativas, en atención al género de los posibles seleccionados. Siempre que el sistema seleccionado lo permite se corrigen innominadamente las pruebas de los candidatos presentados. Además a las comisiones y tribunales de selección propias del Organismo, dada su especificidad, se les advierten que deben velar porque se cumplan los principios de igualdad y no discriminación.

-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 12.

- Se promueve la 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.

- Se fomenta la promoción interna de las empleadas públicas, en concreto aquellas especialidades más 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.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva. Se continúa con la política ya iniciada en años anteriores para la efectiva participación y representación de las mujeres en el ámbito científico y tecnológico. Aunque partimos de una situación deficitaria en los campos científicos y tecnológicos, que han sido considerados de ámbito masculino, vemos como año a año el porcentaje de mujeres en el

centro aumenta, al mismo tiempo que aumenta el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.

Hay que tener en cuenta sobre todo que, dada la naturaleza de los proyectos de investigación que se realizan en este organismo, tanto los títulos exigidos como el contenido de los temarios están basados en las enseñanzas eminentemente técnicas y experimentales, lo que conllevó una mayor participación de hombres en años anteriores. Esta tendencia se invierte en la actualidad por lo que, conforme se vaya renovando la plantilla del CIEMAT, se prevé una mayor igualdad en años venideros.





**SECCIÓN 22: MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL**

922Q: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE POLÍTICA TERRITORIAL



**PROGRAMA 922Q: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES POLÍTICA TERRITORIAL**

**CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA DE POLÍTICA TERRITORIAL**

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

### **1. DESCRIPCIÓN**

La finalidad de este programa es servir de apoyo y ser instrumento para facilitar la consecución de los objetivos de los demás programas de gasto, además de la prestación de los servicios generales a las unidades que ejecutan las actividades finalistas del Departamento. La actividad de este programa se desarrolla en dos áreas. Por un lado, debe destacarse el aspecto de Alta Dirección, que implica la fijación de los objetivos y la coordinación y control de las actividades que compete desarrollar al Departamento. Por otro, en su carácter instrumental, presta asistencia a los órganos superiores y directivos del Departamento bajo la supervisión de la Subsecretaría, y comprende las actividades horizontales de carácter general, que coadyuvan al logro de los objetivos de la política departamental.

### **2. ACTIVIDADES**

#### **2.1. Alta Dirección**

Los órganos superiores y directivos del Ministerio dirigen y coordinan la política del Gobierno en materia de relaciones con las Comunidades Autónomas y entidades que integran la Administración Local promoviendo la cooperación del Gobierno con dichas administraciones. Le corresponde, además, la preparación y seguimiento de la Conferencia de Presidentes de CCAA.

#### **2.2. Actividades Generales**

Dirigidas y coordinadas por la Subsecretaría, comprende las siguientes principales líneas de acción:

- El asesoramiento técnico y apoyo al Ministro y a los órganos superiores y directivos del Ministerio.
- La representación ordinaria del Departamento.
- La dirección de los servicios comunes y la organización del Departamento.
- La gestión de los recursos humanos.
- La gestión económico–administrativa.
- La gestión de los medios materiales y la gestión patrimonial de los inmuebles del Departamento.
- La gestión de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones.
- La gestión presupuestaria.
- La organización de las actividades de control e inspección del Departamento.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Artículo 61 LOIEMH: Actividades formativas en materia de igualdad. La AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal (apartado 2º).

Artículo 60.1 LOIEMH: Se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se haya incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.

Artículo 60.2 LOIEMH: Para facilitar la promoción profesional, se reservará al menos un 40% en las plazas de las convocatorias de los cursos de formación para su adjudicación a aquellos empleados públicos que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 51.B) LOIEMH: Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos. Las Administraciones Públicas deberán facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional (desarrollado por los artículos 56 a 59 LOIEMH).

Asimismo, el Eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (Participación política y social) recoge en sus objetivos 2, 4 y 7 incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado y de las empresas, así como poner en marcha las Unidades de Igualdad de los Ministerios; y el Eje 9 de dicho Plan recoge como objetivo prioritario la incorporación de la perspectiva de género y de la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda.

- Identificación de realizaciones previstas

- Se propondrá al grupo de trabajo de formación de la Mesa Delegada Departamental la inclusión en el Plan de Formación para el 2011 las acciones formativas “Género y políticas de igualdad”, “La perspectiva de género en las Administraciones Públicas” y “Jornada sobre violencia de género”.

- Se otorgará la preferencia que señala la ley en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se haya incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o con discapacidad.

- Para facilitar la promoción profesional, se reservará al menos un 40% en las plazas de las convocatorias de los cursos de formación para su adjudicación a aquellos empleados públicos que reúnan los requisitos establecidos.

- Se incorporarán en las propuestas de bases de los concursos del Departamento el cómputo, un apartado de méritos referentes a la conciliación de la vida personal,

familiar y laboral, valorándose el destino previo del cónyuge así como el cuidado de hijos o de un familiar.

- Se programarán diferentes actividades favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los días laborables no lectivos así como en los períodos vacacionales de Semana Santa, verano y Navidad.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No existen desigualdades significativas de género en el contexto de intervención.

- Previsión de resultados

Avanzar en la consecución de una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Departamento, a través del impulso recibido por la puesta en marcha de las medidas previstas en el apartado B) de esta ficha.

**D) Valoración de Impacto de Género**

POSITIVO



**SECCIÓN 23: MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO**

414B: DESARROLLO DEL MEDIO RURAL

414C: PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE

415B: MEJORA DE ESTRUCTURAS DE MERCADOS PESQUEROS

416A: PREVISIÓN DE RIESGOS EN LAS PRODUCCIONES AGRARIA Y PESQUERA

451O: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE





**PROGRAMA 414B: DESARROLLO DEL MEDIO RURAL****CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL****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 2009 las medidas son en su práctica totalidad las correspondientes al período de programación 2007-2013, habiendo desaparecido medidas que se venían arrastrando de la programación anterior. El Marco Nacional que se aprobó por la Comisión Europea a finales del año 2007 y con la aprobación en 2008 de los 17 programas de desarrollo rural, así como el programa de la Red Rural Nacional, van a determinar las actuaciones para el ejercicio 2009 y siguientes.

Dentro de las actuaciones contempladas en el Marco Nacional, se encuentran las siguientes, incluidas en los Presupuestos de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, que se consideran “Medidas Horizontales” y por tanto de obligado cumplimiento en todas las Comunidades Autónomas:

- Gestión de infraestructuras.
- Implantación y utilización de servicios de asesoramiento.
- Instalación de jóvenes agricultores.

Además, el Marco Nacional incluye una serie de elementos comunes, adicionales a las medidas horizontales, que serán de aplicación en el caso de que las CCAA decidan la puesta en marcha de las medidas correspondientes a través de sus PDRs

El Programa 414B comprende medidas que se engloban en los ejes establecidos en el mencionado Reglamento (CE) 1698/2005. El mayor porcentaje del presupuesto se aplica a lograr una mejora de la competitividad del sector agrario, con actuaciones destinadas a la reestructuración y desarrollo del potencial físico y de fomento de la innovación, para mejorar la eficacia de la transformación y comercialización de los productos agrarios, mediante medidas orientadas a la modernización de explotaciones, mejora de las infraestructuras agrarias, nuevas tecnologías, inversiones en la red viaria, reparación de daños catastróficos y 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 y la vertebración del sector rural y mejora de la calidad de vida de las zonas rurales, de acuerdo con lo propugnado en los ejes 3 y 4 del Reglamento antes referenciado.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 3/2007	Art. 28.2. Sociedad de la información	2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
Ley 3/2007	Art. 30: Desarrollo Rural	<p>1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.</p> <p>2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.</p> <p>3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.</p> <p>4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.</p> <p>5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible</p>
Mandato Plan Estratégico para la Igualdad (2008-2011)	Eje 2: Participación Económica	<p>Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.</p> <p>Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.</p> <p>Objetivo 3: Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.</p>

		Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 1: Objeto de la ley	1. Esta Ley tiene por objeto regular y establecer medidas para favorecer el desarrollo sostenible del medio rural en tanto que suponen condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de determinados derechos constitucionales y en cuanto que tienen el carácter de bases de la ordenación general de la actividad económica en dicho medio.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 2: Objetivos	1.b.- Mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos básicos adecuados y suficientes que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 7: Atención social prioritaria	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, <b>las mujeres</b> , los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	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."

- 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, Pesca y Alimentación, ahora Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino 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, pero en especial la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas. Y 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 la medida en que la mayoría de las medidas horizontales de los programas aplica dicho principio, en especial en las de concesión de ayudas que discriminan positivamente a favor de las mujeres.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo la mejora en general de 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, en unos casos, e

indirectamente en otros, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

***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.*

El objeto de dichas 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, búsqueda de canales de comercialización de productos, utilización de nuevas tecnologías y la diversificación de actividades. Asimismo, se contempla la realización de estudios con enfoque de género y la asistencia a foros de intercambio de conocimientos 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 premio 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.***

*Orden ARM/1287/2009, de 8 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras y de convocan para el ejercicio 2009.*

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.***

*Orden ARM/1247/2009, de 6 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras.*

Estas ayudas tienen como beneficiarios 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 ambas 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 o 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)

### ***Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.***

*Orden ARM/1288/2009, de 8 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan para el ejercicio 2009.*

Los beneficiarios son entidades con personalidad jurídica, 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 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, 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.

### ***Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.***

*Orden ARM/787/2009, de 17 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras.*

Los beneficiarios 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 férreos roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias respecto al hombre en titularidad de las explotaciones agrarias, representando éstas respecto al sexo masculino sólo el 30 por ciento. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere. Asimismo, sigue siendo muy baja su presencia en las entidades asociativas, sobre todo 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, pues sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, poniéndoselo más complicado aún 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, como ocurre en el medio urbano, careciéndose muchas veces de información precisa 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 Sostenible del Medio Rural, 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:

**1. En relación con las Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural:**

- Variación porcentual existente entre la dotación anual de esta subvención en relación con la dotación anual total destinado a subvenciones en la Dirección de Desarrollo Rural Sostenible con respecto al porcentaje del año anterior.

**2. En relación con los Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales:**

- Variación porcentual existente entre la dotación anual de esta subvención en relación con la dotación anual total destinado a subvenciones en la Dirección de Desarrollo Rural Sostenible con respecto al porcentaje del año anterior

**3. 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).

**4. 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).

**5. 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).

**6. 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 SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL**

**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.

En todo su contenido, la 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 en gran medida el futuro del medio rural.

El PDRS ha sido aprobado recientemente 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. En estos momentos, se están elaborando por parte de las Comunidades Autónomas los doscientos diecinueve Planes de Zona Rural que permitirán la aplicación territorial del Programa en cada una de las zonas rurales que han sido definidas y calificadas por las comunidades autónomas según unos criterios comunes de ruralidad.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 3/2007	Art. 28.2. Sociedad de la información	2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
Ley 3/2007	Art. 30: Desarrollo Rural	1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo. 2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del



		<p>medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.</p> <p>3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.</p> <p>4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.</p> <p>5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible</p>
Mandato Plan Estratégico para la Igualdad (2008-2011)	Eje 2: Participación Económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.</li> <li>• Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.</li> <li>• Objetivo 3: Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.</li> <li>• Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.</li> </ul>
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 1: Objeto de la ley	1. Esta Ley tiene por objeto regular y establecer medidas para favorecer el desarrollo sostenible del medio rural en tanto que suponen condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de determinados derechos constitucionales y en cuanto que tienen el carácter de bases de la ordenación general de la actividad económica en dicho medio.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 2. Objetivos	1.b.- Mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos básicos adecuados y suficientes que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 7: Atención social prioritaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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, <b>las mujeres</b>, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad</li> </ul>
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural	Artículo 8: Igualdad de trato entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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."</li> </ul>

- 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, Pesca y Alimentación, ahora Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino 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, pero en especial la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

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 autónoma, que se ejecutarán en las diversas zonas rurales que se hayan definido y delimitado. En este sentido las actuaciones se instrumentan mediante inversión directa, convenios entre diversas administraciones y subvenciones en concurrencia competitiva.

El Programa establece que las medidas autonómicas instrumentadas mediante subvenciones para que puedan ser concertadas y cofinanciadas entre la AGE y las comunidades autónomas, deben cumplir una serie de determinaciones y requisitos, que engloba 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 por lo tanto 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 y privadas
- Apoyo a la elaboración de planes de urbanismo y ordenación del territorio
- Apoyo a la rehabilitación de viviendas rurales

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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, poniéndoselo más complicado aún, 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, como ocurre en el medio urbano, careciéndose muchas veces información precisa 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 Sostenible del Medio Rural, 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 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 Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino y las Comunidades Autónomas, según una senda financiera atribuida a cada comunidad autónoma atendiendo a sus propias características rurales.

De ellas se han destacado las 16 actuaciones autonómicas anteriores por ser subvenciones que tienen obligada integración del enfoque de género.

Intentar establecer indicadores en este contexto es por tanto muy complicado ya que se depende de la información suministrada por las propias comunidades autónomas.

En todo caso 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.

En el caso de obtener esta información se mediría el anterior indicador.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Aunque no es posible la constatación a través de indicadores dada la complejidad en la obtención de los datos provenientes de las comunidades autónomas, la aplicación del Programa de Desarrollo Rural Sostenible en el medio rural sobre 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.

<p><b>PROGRAMA 415B: MEJORA DE ESTRUCTURAS Y MERCADOS PESQUEROS</b></p>
---

<p><b>CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN PESQUERA</b></p>
---

#### **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, entre otras, 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
Mandato Plan Estratégico para la Igualdad (2008-2011)	Eje 2: Participación Económica	• 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 el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
		• Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

- Identificación de realizaciones previstas

A pesar de que 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 deben ser tenidas en cuenta en las diferentes etapas de su ejecución y que tanto los Estados miembros como la Comisión velarán por la correcta promoción de las operaciones destinadas a incrementar el papel de las mujeres en las actividades de la pesca, dicho Reglamento no contempla actuación concreta en esta materia.

Consciente de esta deficiencia, 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 Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEP, al Instituto de la Mujer.

En consecuencia con este objetivo principal de la perspectiva de género las actuaciones de la Administración Pesquera así como el desarrollo normativo vienen presididos, siempre que sea posible 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 en el Comité de seguimiento se determinarán.

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, encuesta, campañas.

Mejora en la accesibilidad a los programas de ayuda para mujeres o para el desarrollo de nuevas actividades.

Se potenciará actuaciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en aquellos subsectores 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 fomentará 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 Nacional de mujeres de zonas de Pesca”

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 su 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 de 2006, para una población ocupada nacional superior a los 18 millones de personas, el sector pesquero contribuye con un total de 74.262 empleos, lo que supone aproximadamente el 0,4%.

En lo que respecta al sector de la pesca extractiva, el peso de las mujeres es apenas perceptible, representando el empleo femenino tan solo el 0,5% del total empleado en sector pesquero.

El empleo femenino varía en el sector transformador de productos pesqueros y acuícolas que alcanza un 27% del total empleado en el sector pesquero y un 75% del total de empleos en el sector transformador.

Por último, en el sector de la acuicultura es donde existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres empleados dado que el empleo femenino representa el 44% del total del sector acuícola, si bien respecto al total de empleo del sector pesquero supone solo el 7%.

- 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**

El Impacto de Género se valora como 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 actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Alcanzar en el trienio 2010-2012 la universalización de la protección de las producciones agrícolas, ganaderas, forestales y acuícolas, ante las consecuencias que se derivan del acaecimiento de fenómenos naturales no controlables.
- 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.
- Avanzar en el diseño de modelos de gestión de crisis agrarias, en el marco del seguro agrario.
- Contribuir a través de la experiencia alcanzada en la gestión de riesgos, a la adaptación de la actividad agraria a las consecuencias del cambio climático.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Esta Acción positiva se desarrolla teniendo en cuenta el concepto de transversalidad de género, como enfoque adoptado por la Comisión en su comunicación de 21 de febrero de 1996 “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias “(COM (96) 67 final) y que se reitera en la “Estrategia marco comunitaria sobre igualdad de hombres y mujeres 2001-2005”.

En ambas comunicaciones, la Comisión pone de manifiesto que la finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades puedan contribuir a alcanzar el objetivo de 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”.

- Identificación de realizaciones previstas

Dentro del presupuesto asignado para el concepto 471 destinado a subvencionar parte del coste del seguro existe una subvención adicional para jóvenes agricultores 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**

- 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**

El Impacto de Género se valora como POSITIVO

<p><b>PROGRAMA 4510: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE MEDIO AMBIENTE</b></p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA</b></p>
---

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene por finalidad facilitar 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.

Asimismo, desde los Órganos Directivos de la Subsecretaria 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 Departamento.

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. Ello tiene especial trascendencia de cara a la presidencia española de la UE en el primer semestre del año 2010.



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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 3/2007	Título II. Capítulo 1	Principios generales
Ley 3/2007	Título V	Empleo público
Ley 3/2007	Artículo 77	Unidades de Igualdad
Plan Estratégico de igualdad de oportunidades	Eje 1: participación política y social	Objetivos 2, (incrementar participación de mujeres en puestos de responsabilidad) y 7 (unidades de igualdad).

- Identificación de realizaciones previstas

- Perspectiva de género en la producción estadística del MARM

En el marco de las políticas de igualdad en las mujeres y los hombres vigentes en España, se recoge la recomendación del Consejo Superior de Estadística de recoger la importancia de la perspectiva de género en la producción estadística del MARM siempre que ello sea posible y con el objeto de reflejar la situación de las mujeres y los varones.

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. Por ello, se puede decir que son 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:

- a) El primero es el de 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.
- b) 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”.

En este sentido, las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional 2009/2012 cuya responsabilidad compete al MARM y que cuentan con información desagregada por género son las siguientes:

5063 Encuesta Establecimientos Acuicultura

5065 Encuesta Económica de Pesca Marítima

5111 Fichero Coordinado de Industrias Alimentarias, Agrarias y Forestales

5655 Consumo Alimentario en España

5671 Barómetro del Clima de Confianza del Sector Agroalimentario

En cuanto a nuevas operaciones, el MARM tiene previsto en 2010 presentar a dictamen del Consejo Superior de Estadística una nueva operación denominada "Indicadores de Desarrollo Rural" y que contempla un módulo exclusivo dedicado a desagregación por género.

Se ha tenido en cuenta en tres espacios diferentes, clasificados según finalidades: agroambientales y de desarrollo rural (propios de las estadísticas) y los correspondientes a los Marcos generales (propios de los programas de aplicación de los programas). A continuación se describe la situación en los referidos ámbitos:

**1.- Indicadores Agroambientales:** son aquellos que ofrecen información sobre el estado y la evolución de determinados factores medioambientales; se distinguen los siguientes con posibilidad de desglose por género:

Indicadores Agroambientales						
Código	Indicador	Parámetro	Desglose del parámetro	Fuente Nacional	Desglose de género	Otros desgloses
0	Datos transversales	Número de agricultores	-	INE: Tabla 1.45 - Hace referencia a los titulares de las explotaciones	Si	Por sexo-
14	Riesgo de abandono de la tierra	Explotaciones cuyo titular ha cumplido 55 años	Índice del riesgo de abandono	INE: Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas	Si	Por sexo y por edad

**2.- Indicadores de Desarrollo Rural:** son aquellos que van encaminados a la transformación productiva e institucional de un espacio determinado, tendente a reducir la pobreza rural; se distinguen los siguientes referenciados en las estadísticas de desarrollo rural de EUROSTAT y su posibilidad de desagregación por género:

Indicadores de Desarrollo Rural					
Código	Indicador	Parámetro	Fuente Nacional	Desglose de género	Otros desgloses
I.1	Población total	Población	INE (Padrón municipal)	si	Sin desglose de edad
I.2	Edad específica de migración	Inmigración	INE (Encuesta de variaciones residenciales)	si	Por edad (<16, 16-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 y +)
I.2	Edad específica de migración	Emigración	INE (Encuesta de variaciones residenciales)	si	Por edad (<16, 16-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65 y +)
I.3	Cambio natural de población	Nacimientos	INE (Movimiento natural de la población)	si	Sin desglose de edad
I.3	Cambio natural de población	Defunciones	INE (Movimiento natural de la población)	si	Sin desglose de edad
I.4	Cambios en la estructura de los años		INE (Revisión del Padrón municipal)	si	Sin desglose de edad
I.5	Esperanza de vida al nacer		INE(Demografía y población)	si	Sin desglose de edad
I.5	Esperanza de vida al nacer	Número total de empleados	INE (Encuesta de población activa)	si	Por edad (16-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 y +)
II.2	Importancia de diferentes sectores	Numero total de empleados en diferentes sectores	INE (Encuesta de población activa)	si	* Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca * Total industria (excluyendo construcción) * Construcción * Servicios * Mediación financiera * Administración pública
II.2	Importancia de diferentes sectores	Número total de empleados	INE (Encuesta de población activa)	si	Edad (16-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 y +)
II.3	Importancia del sector público	Numero total de empleados en diferentes sectores	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.3	Importancia del sector público	Número total de empleados	INE (Encuesta de población activa)	si	Edad (16-19, 20-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 y +)
II.8	Cambios en el desempleo	Personas desempleadas	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.8	Cambios en el desempleo	Población activa	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad

II.8a	Tasa de desempleo de larga duración		INE (Mercado laboral registrado)	si	Edad
II.9	Nivel de formación de la población	Educación primaria	EUROSTAT	si	Edad (15 y +, 25 -64, total)
II.9	Nivel de formación de la población	Educación secundaria	EUROSTAT	si	Edad (15 y +, 25 -64, total)
II.9	Nivel de formación de la población	Educación Universitaria y doctorado	EUROSTAT	si	Edad (15 y +, 25 -64, total)
II.10	Recursos humanos potencialmente disponibles	Población activa	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.10		Población de trabajo por edad (15-64)	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.11	Cambios en el empleo	Personas empleadas	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.11		Población activa	INE (Encuesta de población activa)	si	Sin desglose de edad
II.12	Empleo en la industria alimentaria	Empleados	INE (Encuesta de población activa)	Si	Sin desglose de edad
IV.3	Tasa de riesgo de pobreza		INE(Encuesta de condiciones de vida)	Si	EDAD ( <16, 16-24, 25-49, 50-64, 65 y +, 16 y +, 16-64, < 65)
IV.3	Tasa de riesgo de pobreza	Contaminación, mugre y otros problemas ambientales causados por tráfico o industria	INE(Encuesta de condiciones de vida)	Si	Sin desglose de edad
IV.3	Tasa de riesgo de pobreza	Vandalismo o crimen en el área	INE(Encuesta de condiciones de vida)	Si	Sin desglose de edad
IV.1	Ingresos familiares disponibles per cápita		EUROSTAT	Si	Edad (15 y +, 25 -64, total)

### **3.- Indicadores referidos al Marco Común de Seguimiento Europeo, Plan Estratégico Nacional y el Marco Nacional.**

Código	Indicador	Parámetro	Desglose del parámetro	Fuente Nacional	Desglose de género y NUTS	Otros desgloses
B28	Creación de empleo en el sector no agrario	Regional	-	INE: Encuesta de población activa	Si	* Género: Empleo femenino en los sectores secundario y terciario * Edad: Empleo de jóvenes (15 -24) en los sectores secundario y terciario
B28	Creación de empleo en el sector no agrario	Zonas rurales	-	INE: Encuesta de población activa	Si	* Género: Empleo femenino en los sectores secundario y terciario * Edad: Empleo de jóvenes (15-24) en los sectores secundario y terciario
B30	Desarrollo de las actividades por cuenta propia	Regional	-	INE: Encuesta de Población Activa	Si	* Género: Empleo femenino en los sectores secundario y terciario * Edad: Empleo de jóvenes (15-24) en los sectores secundario y terciario
B30	Desarrollo de las actividades por cuenta propia	Zonas rurales	-	(Fuente europea EUROSTAT)	Si	Por género
B34	Migración neta	Regional	-	INE	Si	Edad: tasa de migración neta de jóvenes (15-39)
B34	Migración neta	Zonas rurales	-	INE: Movimiento natural de la población	Si	Edad: tasa de migración neta de jóvenes (15-39)
B35	Formación permanente en zonas rurales	Regional	-	(Fuente europea EUROSTAT)	Si	* Género: Empleo femenino en los sectores secundario y terciario * Edad: Empleo de jóvenes (15-24) en los sectores secundario y terciario
B35	Formación permanente en zonas rurales	Zonas rurales	-	(Fuente europea EUROSTAT)	Si	* Género: Empleo femenino en los sectores secundario y terciario * Edad: Empleo de jóvenes (15-24) en los sectores secundario y terciario
B36	Creación de grupos de acción local		-	INE: Padrón municipal	Si	Por género
BC1	Designación de zonas rurales	Número de regiones NUTS3	-	INE: Padrón municipal	Si	Por género y edad

SECCIÓN 23: MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

BC2	Importancia de las zonas rurales	% Población en zonas rurales	-	INE: Padrón municipal	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género</li> <li>• Edad: (0-14) años / (15-64) años / &gt;=65 años.</li> </ul>
BC2	Importancia de las zonas rurales	% Empleo en zonas rurales	-	INE: Encuesta de población activa	Si	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Género</li> <li>• Edad: (0-14) años / (15-64) años / &gt;=65 años.</li> </ul>
B2	Tasa de empleo	Tasa de empleo	-	INE: Encuesta de Población Activa	Sí	Por género
B2	Tasa de empleo	Tasa de empleo femenino	-	INE: Encuesta de Población Activa	Sí	Por género
B2	Tasa de empleo	Tasa de empleo de jóvenes (15-24 años)	-	INE: Encuesta de Población Activa	Sí	Por género
B3	Tasa de Desempleo	Tasa de desempleo	-	INE (Mercado laboral registrado)	Sí	Por género
B3	Tasa de Desempleo	Tasa de desempleo femenino	-	INE (Mercado laboral registrado)	Sí	Por género
B3	Tasa de Desempleo	Tasa de desempleo de jóvenes (15-24 años)	-	INE (Mercado laboral registrado)	Sí	Por género
B8	Creación de empleo en el sector primario	-	-	INE: Encuesta de Población Activa	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mujeres empleadas en el sector primario.</li> <li>* Jóvenes (15-24 años) empleados en el sector primario.</li> </ul>
B12	Creación de empleo en la industria alimentaria	-	-	INE: Encuesta de Población Activa	Sí	* Mujeres empleadas en la industria alimentaria
BC17	Densidad de población	Regional	-	INE: Cifras de población y superficie	Sí	Por género
BC18	Estructura de edades	Regional	-	INE: Padrón municipal	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proporción de personas de 0-14 años</li> <li>* Proporción de personas de 15-64 años</li> <li>* Proporción de personas de 65 años en adelante</li> </ul>
BC18	Estructura de edades	Zona rural	-	INE: Padrón municipal	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Proporción de personas de 0-14 años</li> <li>* Proporción de personas de 15-64 años</li> <li>* Proporción de personas de 65 años en adelante</li> </ul>
BC20	Estructura del empleo	Regional	-	INE: Encuesta de población activa	Sí	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sector primario</li> <li>• Sector secundario</li> </ul>

						• Sector terciario
BC20	Estructura del empleo	Zona rural	-	INE: Encuesta de población activa	Sí	• Sector primario • Sector secundario • Sector terciario
BC21	Desempleo de larga duración	Regional	-	INE (Mercado laboral registrado)	Sí	Por género y edad
BC21	Desempleo de larga duración	Zona rural	-	(Fuente europea EUROSTAT)	Sí	Por género y edad
BC22	Nivel de instrucción	Regional	-	INE: Encuesta de población activa	Sí	Por género y edad

- Perspectiva de género en el programa de publicaciones y web del Departamento

El programa editorial del MARM 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 “El primer diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural”.

Igualmente en la WEB del Ministerio se ofrecen contenidos sobre la igualdad en el medio rural, “Las mujeres en el medio rural” y en el medio pesquero “Red española de mujeres en el sector pesquero”.

- Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones voluntarias a organismos internacionales del MARM

Los programas de cooperación al desarrollo, tanto ambiental como agrícola o pesquera, así como las contribuciones 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 el 13 de Febrero de 2009.

En el III Plan Director se recoge que la política de Género en Desarrollo tienen 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 hombre 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 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 MARM

La mayoría de los indicadores de desarrollo rural tienen un desglose por género y que en el conjunto de los casos se especifican a nivel rural y regional. Todo lo cual, suministrará información para ayudar a abordar las inequidades de género, fortalecer las capacidades de las mujeres y propiciar cambios estructurales de las políticas y prácticas de desarrollo para sectores más desfavorecidos.

En conclusión se puede decir que los Indicadores de Género son básicos para orientar la actuación política y técnica a la consecución de la igualdad. Estos, tienen la finalidad y necesidad 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 voluntarias a organismos internacionales del MARM

El MARM 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**

En conclusión, el Impacto de Género del Programa se valora como POSITIVO



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

144A: COOPERACION Y PROMOCION

333A: MUSEOS

333B: EXPOSICIONES

334A: PROMOCION Y COOPERACION CULTURAL

334B: PROMOCION DEL LIBRO Y PUBLICACIONES CULTURALES

334C: FOMENTO DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES

335A: MUSICA Y DANZA

335B: TEATRO

335C: CINEMATOGRAFIA



**PROGRAMA 144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DEL LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS**

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

Dentro de las actuaciones desarrolladas con cargo a este programa por parte de la Dirección General pueden destacarse las relacionadas con la presencia y participación internacional del Ministerio de Cultura en las acciones de formación y difusión, y las actuaciones en el ámbito de la promoción y el fomento del libro, la lectura y las letras españolas, los archivos y las bibliotecas. Cabe señalar las siguientes:

1.- Actuaciones relacionadas con la proyección internacional del libro, la lectura y las letras, los archivos y las bibliotecas:

- Participación en organismos e instituciones internacionales

- Proyectos cooperativos internacionales de carácter técnico:

2.- Acciones de formación y difusión: Congresos, Seminarios, programas de formación, etc.

3.- Acciones de fomento y promoción:

- Ferias del libro, congresos y exposiciones y ayudas. En el año 2010, la Dirección General participará en aproximadamente 23 Ferias Internacionales del Libro.
- Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el fomento de la difusión, comercialización y distribución de libros españoles en el extranjero: Tienen como objetivo servir de estímulo a librerías distribuidoras de libros que promocionan y difunden el libro español en el exterior.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes
  - Artículos 1.2, 26 y 32.1 de la Ley 3/2007.
  - Eje 11, objetivos 1 y 2 y Eje 6, objetivo 2

- Identificación de realizaciones previstas

Este programa presupuestario está dedicado a la promoción y difusión de la cultura española en el exterior. A pesar de que el objeto del mismo no tiene un impacto directo por motivos de género, sí puede dar lugar a actuaciones concretas con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad.

Incrementar la participación femenina en las actividades descritas es un objetivo prioritario de este centro directivo, si bien se ha de advertir que ello en muchos casos no es posible por tratarse de actuaciones realizadas a instancia de instituciones internacionales y de otros países, quienes en algunos casos, son los que proponen los participantes.

Por lo que a las acciones de formación se refiere, y a pesar de que no tienen una finalidad directa relacionada con la igualdad de género, debe valorarse su relevancia como instrumento de difusión en otros países de esta perspectiva, 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, puede señalarse como objetivo específico del programa, desde una perspectiva de género, el de garantizar la representación femenina paritaria en las actividades de difusión, especialmente en Ferias, dónde se han detectado las mayores deficiencias.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación a los Proyectos cooperativos internacionales de carácter técnico, cabe destacar, por su incidencia positiva desde una perspectiva de género, el Programa de Apoyo al Desarrollo de los Archivos Iberoamericanos (ADAI), cuyo objeto principal es el fomento del desarrollo archivístico en Iberoamérica y dentro del cual se valoran positivamente los proyectos archivísticos relacionados con la mujer, el mundo indígena y el afro americano, 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.

Por otra parte, la actividad de promoción exterior de las letras españolas supuso en 2009 que la participación femenina se situara en un 26,3% del total de actividades (335), algo por encima del 25,7% correspondiente a 2008. En concreto de los 258 autores que han participado en ferias y conferencias en el exterior, derivadas de actividades de la S.G. de Promoción del Libro, la Lectura, y las Letras Españolas, 72 fueron mujeres (27,9% del total).

En la primera mitad del año 2010, los porcentajes mejoran, más del 42% de los autores fueron mujeres y más del 31% de las actividades fueron protagonizadas por ellas.

Finalmente, por lo que se refiere a las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, podrán ser beneficiarios de estas ayudas, conforme a lo previsto en la convocatoria, personas físicas y jurídicas cuya actividad comercial sea la distribución y/o gestión de librerías o venta directa de libros. Los requisitos para su concesión, son de carácter técnico y económico, sin que prevean distinción alguna por motivos de género. Dada la naturaleza de este programa presupuestario no se dispone de datos cuantitativos, desagregados por sexo, de las actuaciones descritas. Asimismo, resulta difícil identificar las desigualdades que puedan existir en el ámbito de aplicación del programa, dado su carácter internacional y eminentemente técnico, en algunos casos, por no tener como destinatarios directos a personas físicas, en otros, o por realizarse la elección de los participantes en función de su cometido y no de su sexo.

No obstante, es importante destacar la importancia de los programas de formación, especialmente al servir como vehículo para el fomento de un trato igualitario a las mujeres en terceros países, y ser impartidos, en muchos casos por mujeres.

**D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración de impactos se considera positiva, dado que se considera que las medidas adoptadas y los objetivos previstos contribuirán a lograr la disminución o eliminación de las desigualdades detectadas.

**PROGRAMA 333A: MUSEOS**

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE BELAS ARTES Y BIENES CULTURALES

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa presupuestario persigue, esencialmente, los objetivos siguientes:

- Impulso y consolidación de la Red de Museos de España.
- Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los Museos.
- Difusión y promoción de los museos; investigación del público de los museos. Destaca la ampliación de la oferta de actividades culturales de los museos destinada a los distintos tipos de público (grupos escolares, familias, adultos, etc.). Directamente relacionado con este objetivo se encuentra la difusión de dicha oferta cultural a través de campañas de promoción y publicidad que sirvan para hacer llegar la información de la programación de los museos a los diversos segmentos de público, para lo que se desarrollarán nuevas estrategias, soportes y medios de comunicación.
- Mejora de las instalaciones de los Museos y de la conservación de las colecciones.
- Mejora y ampliación de la red de museos estatales a través de actuaciones que comprenden reformas en los museos de titularidad del Ministerio de Cultura y construcción de nuevas sedes en las ciudades en las que se ha detectado su necesidad.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes
  - Artículos 14.2 y 26 de la Ley 3/2007.
  - Eje 6, objetivo 2 del Plan Estratégico Igualdad 2008-2011.
- Identificación de realizaciones previstas

La promoción de la igualdad de género es, por tanto, uno de los principios básicos que orientan la actuación de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, dispuesta a realizar todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones patentes de desigualdad. Prueba de ello, es el Convenio de

colaboración suscrito entre el Ministerio de Cultura y la Universidad Complutense de Madrid, para el estudio de fondos museísticos desde la perspectiva de género, por el cual el Instituto de Investigaciones Feministas de la citada Universidad se ha comprometido a la realización de un estudio sobre la presencia de las mujeres en las colecciones de los siguientes Museos dependientes del Ministerio de Cultura: Museo Arqueológico Nacional, Museo del Traje, Museo del Prado y Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

Este Convenio no implica gasto directo (salvo el derivado de la difusión de los resultados) y de momento se fundamenta en una colaboración de personal de los referidos museos, así como en la dedicación al proyecto de 2 becarios de gestión cultural. No obstante, tal como se prevé en el propio Convenio, si los resultados fueran significativos, el estudio se haría extensivo a los demás Museos dependientes del Ministerio de Cultura, a través de Adendas específicas a aquél, incluyéndose este tipo de proyecto como “Buenas prácticas” en materia museística, en relación con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de septiembre de 2007, por el que se aprueba el Plan de Modernización de las Instituciones Culturales de la Administración General del Estado.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Estudios previos en la materia, han puesto de manifiesto que puede haberse producido a lo largo de la historia un cierto androcentrismo en la difusión de la creación artística, reflejo de la sociedad, que debe ser estudiado y cuestionado con el fin de devolver a las mujeres su papel en la historia de la producción artística, en cumplimiento del principio de transparencia y de acercamiento de la cultura a los ciudadanos.

Resulta, por ello, necesario poner en valor el protagonismo cultural y social de la mujer que haya podido verse ensombrecido en la redefinición del Ministerio de Cultura en materia museística, con el fin de convertir los Museos estatales en un modelo de referencia.

A dicho fin contribuyen medidas como la señalada en el apartado anterior, cuyos resultados servirán a los responsables del Ministerio de Cultura para hacer una nueva lectura de la presencia de las mujeres en las colecciones de los Museos incluidos en el proyecto y para tomar las medidas necesarias tanto en la exhibición de piezas como en el discurso expositivo y en los trabajos de comunicación y de difusión de los Museos, promocionando la organización de talleres que difundan esta nueva mirada de las artistas.

En otro orden, en relación a los hábitos y prácticas culturales de la población, el porcentaje de mujeres que visitan museos (55%) es, desde hace más de una década, muy superior al de hombres (45%), tal y como ha venido a corroborar el estudio realizado en 2009 por el Laboratorio de Público de los Museos Estatales.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración de impacto resulta positiva, dado que se considera que, sin duda, las medidas adoptadas contribuirán a lograr la disminución o eliminación de las desigualdades detectadas.

**PROGRAMA 333B: EXPOSICIONES****CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE BELLAS ARTES Y BIENES CULTURALES****A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los principales objetivos que este programa persigue son los siguientes:

1. Que la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las artes plásticas 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.
2. Que el Ministerio pueda erigirse en punto de referencia de la actividad expositiva en la que, en calidad de promotor de las artes plásticas, interviene.
3. Fomentar el reconocimiento de aquellas personas que han dedicado su vida al arte, sin olvidar a aquellos otros que, por no estar todavía consagrados, necesitan del apoyo de una institución, difundiendo su obra en los ámbitos nacional e internacional.
4. Difundir los Premios Nacionales de Artes Plásticas, de Fotografía y el recientemente creado Premio Nacional de Diseño de Moda. Asimismo, acoger las nuevas tendencias y ser receptivos a los acontecimientos más relevantes que se produzcan en el panorama artístico español, entre los que destaca la participación en las ferias de arte.
5. Participar en Encuentros Internacionales y organizar y participar en cursos orientados a la formación de los profesionales del arte. Asimismo, cumplir la función de interlocutor 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
  - Artículos 14.2 y 26 de la Ley 3/2007.
  - Eje 6, objetivo 2 Plan Estratégico Igualdad 2008-2011
- Identificación de realizaciones previstas

En el año 2010 han tenido lugar las Jornadas tituladas "*Mujeres en el sistema del arte*", celebradas en el Auditorio del Ministerio, con ocasión de la celebración del día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo). En estas Mesas se ha abordado todo el proceso creativo: 1) Producción; 2) Gestión; 3) Distribución; 4) Difusión.

Dados los resultados satisfactorios de estas Jornadas, la intención del Ministerio es continuar celebrándolas en años sucesivos; el tema concreto para el año 2011, está todavía pendiente de decidir.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De acuerdo con los datos facilitados por la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales 2009, publicada por el Ministerio de Cultura, el porcentaje de mujeres y varones que visitan exposiciones es bastante similar, aunque ligeramente superior en el caso de las primeras (24.2% de varones y 25.2% de mujeres).

Sin embargo, las cifras varían en lo que respecta a la integración de la mujer en el sistema del arte, ya que el número de artistas, comisarías, galeristas, etc. es aún muy limitado, por relación a los varones. Realmente, puede confirmarse la existencia de defectos estructurales, prejuicios y obstáculos sociales que condicionan dicha integración.

Precisamente, actuaciones como las Jornadas referidas tienen por objeto la clarificación de soluciones y estrategias para dar respuesta a las expectativas de las profesionales del sector, en el sentido de llamar la atención sobre la necesidad de superar los citados defectos, prejuicios y obstáculos. Cabe destacar que durante las dos convocatorias ya celebradas, se ha registrado una asistencia de casi 600 personas, y un incremento del 25% del número de asistentes de 2009 a 2010.

**D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración de impacto es positiva, dado que se considera que este tipo de actuaciones contribuirán a disminuir o eliminar las desigualdades de género detectadas

**PROGRAMA 334A: PROMOCIÓN Y COOPERACIÓN CULTURAL**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA E INDUSTRIAS CULTURALES**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

En el ámbito del Plan de Fomento de Industrias Culturales 2010, que incluye diferentes líneas de actuación, se incluye la formación, considerado como un pilar fundamental para el correcto desarrollo de dichas industrias. En concreto, se desarrollan dos programas de becas de formación y especialización, lo que supone un impulso para la productividad del sector y un incentivo para su desarrollo:

- Becas de formación y especialización en actividades y materias de la competencia de las instituciones culturales dependientes del ministerio de cultura y del colegio de España en París.

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología y biblioteconomía, y materias artísticas mediante un programa de actividades teórico-práctico de nueve meses de duración en instituciones dependientes del Ministerio de Cultura y del Colegio de España en París.



- Becas “Culturex” de formación práctica en gestión cultural para jóvenes españoles en el exterior, en instituciones culturales y en embajadas y consulados de España. Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de jóvenes profesionales de la cultura en materias relacionadas con la gestión, programación, coordinación y organización de actividades culturales, mediante estancias de formación en el exterior, en instituciones culturales y en embajadas y consulados de España.

Por otro lado el plan de Fomento de Industrias Culturales incluye una línea de ayuda, las Ayudas de acción y promoción cultural, cuyos fines son:

- a) Favorecer el desarrollo de las industrias culturales.
- b) Difundir la cultura española, en todas sus manifestaciones, en el exterior y fomentar las relaciones culturales entre España y otros países.
- c) Fomentar la implantación de las nuevas tecnologías en las actividades culturales y en su distribución.
- d) Fomentar nuevos productos artísticos digitales.
- e) Impulsar aquellos proyectos que profundicen en el diálogo intercultural.
- f) 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.
- g) Favorecer el desarrollo de los vínculos culturales entre las Comunidades Autónomas.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes  
 Artículo 26 de la Ley 3/2007  
 Eje 6, objetivo 2
- Identificación de realizaciones previstas
  - Becas de formación y especialización en actividades y materias de la competencia de las instituciones culturales dependientes del Ministerio de Cultura (Orden CUL/3463/2009, de 10 de diciembre). Artículo 6.1: 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”.
  - Becas Culturex de formación práctica en gestión cultural para jóvenes españoles en instituciones culturales en el exterior (Orden CUL/59/2010, de 4 de enero). Artículo 4.1: La concesión de estas becas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad; Artículo 4.3: “Se tendrá en cuenta lo dispuesto 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.”

- Ayudas de acción y promoción cultural (Orden CUL/3674/2009, de 23 de diciembre) Artículo 8.1: “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”. Artículo 1: “Se busca 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.” Artículo 8.5: Se contempla premiar con un total de 20 puntos a aquellos proyectos que promocionen los valores del Plan Nacional de la Alianza de las Civilizaciones, la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura y/o al fomento en la concienciación social del valor de la propiedad intelectual.

Por otra parte, cabe destacar que en el marco del Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Cultura y la Universidad Complutense de Madrid, para el estudio de fondos museísticos desde la perspectiva de género (ver ficha al programa 333A. Museos), en relación a la convocatoria correspondiente al año 2010, dos becarios de la especialidad de gestión cultural tienen como objeto trabajar en dicho proyecto en el Museo Arqueológico Nacional y en el Museo del Traje. Centro de Investigación del Patrimonio Etnológico.

Finalmente, el Ministerio de Cultura, en colaboración con el Ministerio de Igualdad, entre otras instituciones, participó en el Festival ELLAS CREAN 2010 con el propósito de favorecer las condiciones para poner de relieve el papel protagonista de las mujeres en la creación artística (musical, plástica, escénica, literaria, etc.).

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)
- Becas de formación y especialización 2010: de las 3.343 solicitudes, 2.549 corresponden a mujeres (un 76,25%) y 794 corresponden a hombres (un 23,75%).

Por otra parte, de las 133 becas concedidas son beneficiarias 95 mujeres (un 71,42%) y 38 hombres (un 28,57%)

- Becas Culturex 2010: de las 1.724 solicitudes, 1.340 corresponden a mujeres (77,73%) y 384 corresponden a hombres (22,28%).

Por otra parte, de las 23 Becas Culturex concedidas, 16 plazas corresponden a mujeres (170%) y 7 corresponden a hombres (30%).

La presencia mayoritaria de mujeres en este tipo de becas, tiene relación con lo que se menciona en el Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades “Las mujeres 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”.

En otro orden, dentro de los proyectos de las Ayudas de acción y promoción cultural existen 18 relacionados con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

### D) Valoración de Impacto de Género

Aunque con carácter general no se detectan desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades, no se descarta incorporar nuevas medidas a favor de la misma.

**PROGRAMA 334B: PROMOCIÓN DEL LIBRO Y PUBLICACIONES CULTURALES**  
**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DEL LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas, a través de este programa, persigue los siguientes objetivos:

- La promoción de la industria editorial española mediante ayudas a la edición y participación en ferias y exposiciones de carácter nacional.
- El estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria editorial del libro en general.
- La promoción de la lectura mediante campañas de fomento de la misma.
- La promoción y difusión nacional de las letras españolas.
- 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
- La gestión de las bases de datos de la Agencia Española del ISBN. Además realiza la gestión y mantenimiento de las bases de datos: libros en venta y editoriales.

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

• Identificación del articulado de las normas y planes

- Artículo 26 de la Ley 3/2007

Los principales objetivos que persigue este programa presupuestario son los siguientes:

- La promoción y difusión nacional de las letras españolas.
- La promoción de la lectura mediante campañas de fomento de la misma.
- La promoción del libro mediante ayudas a la edición y participación en ferias y exposiciones de carácter nacional.
- El estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria editorial del libro en general.
- La gestión de las bases de datos de la Agencia Española del ISBN, encargada de desarrollar el Sistema ISBN en España, estimulando la cooperación de los proveedores (editores, autores-editores) y usuarios (libreros, distribuidores, bibliotecas, lectores) en el desarrollo de la información e identificación bibliográfica que constituye su objetivo fundamental. Además realiza la gestión y mantenimiento de las bases de datos: libros en venta y editoriales.

- 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.

- Identificación de realizaciones previstas

En relación a las ayudas convocadas, destacan las siguientes:

- Ayudas para el fomento de la edición de libros españoles escritos en lengua castellana y en lenguas cooficiales distintas a la castellana para bibliotecas públicas.
- Ayudas para el fomento de la traducción y edición entre lenguas oficiales españolas de obras de autores españoles.
- Ayudas a empresas e instituciones sin fines de lucro, editoras de revistas culturales escritas en lengua castellana y en lenguas cooficiales distintas a la castellana.
- Ayudas para la promoción de la lectura y las letras españolas.
- Ayudas nominativas dirigidas a distintas asociaciones y entidades del sector del libro y la lectura.

Se mantienen, asimismo, una serie de exposiciones relacionadas con el mundo del libro para acercar y dar a conocer al público los aspectos más atractivos e interesantes de éste.

La promoción de la lectura a través de campañas de fomento, adquiere una especial relevancia debido a la participación de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas en el Plan de Fomento de la Lectura como impulsor principal de las mismas.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El primer objetivo fundamental en materia de igualdad, en relación a este programa, consiste en incrementar la participación de la mujer en las actividades de promoción de la lectura, los libros y las letras españolas. Dicha participación supuso, en 2009, aproximadamente un 23%, lo que contrasta con el hábito de lectura, de acuerdo con lo datos que revela el Anuario de Estadísticas Culturales 2009, elaborado por el Ministerio de Cultura:

- Leen libros relacionados con la profesión o estudios: un 27,9% de los varones y un 22,5% de las mujeres.
- Leen libros no relacionados con la profesión o estudios: el 48,1% de los varones y 56,7% de las mujeres.

En cuanto a los hábitos de lectura, de acuerdo con los datos que se desprenden del estudio “Hábitos de Lectura y Compra de Libros en España 2009”, 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 de Cultura, las mujeres leen más (un 58.4%) que los hombres (un 51.5%).

No obstante, durante el año 2009, de los 447 autores que han participado en territorio nacional en conferencias en universidades, institutos o ciclos literarios derivados de las referidas actividades, 136 fueron mujeres, un 30,4% del total, frente al 26,5% de 2008... A pesar de todo, el número de actividades realizadas por mujeres llega a 191 de un total de 835 (22,9% del total).

En relación a los principales Premios literarios (Premio Cervantes, Premio Nacional de Narrativa, Premio Nacional de Poesía, etc.) en cuanto a la composición de sus jurados, se procura cumplir el principio de igualdad paritaria, si bien, de los miembros de cada jurado, sólo una parte es nombrada por el Ministerio, siendo el resto elegidos por asociaciones profesionales, reales academias universidades, etc.

Por lo que se refiere a los premiados, de los 16 premios (hay, además, otros 3 destinados a personas jurídicas, como editoriales) promovidos por la Subdirección General para la Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, tres han distinguido el trabajo de las mujeres: Roser Berdagué Costa obtuvo el Premio Nacional a la Obra de un Traductor; Elisa Arguilé, el Premio a las Mejores Ilustraciones Infantiles y Juveniles; y Guadalupe Roldán Morales, Premio a la Mejor Encuadernación Artística.

De la base de datos del número ISBN, en 2009, el número de publicaciones referidas al género y su impacto se ha reducido ligeramente, con 465 títulos frente a los 506 del año anterior. No obstante, en el primer cuatrimestre del año 2010 se superan los 180 títulos.

El estudio *Barómetro de hábitos de lectura del primer cuatrimestre del año 2010* 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 de Cultura arroja los siguientes datos:

- Lectura en general (lectura en cualquier formato, cualquier tipo de lectura): el 92,7% de los varones leen prensa y cómic; mientras que las mujeres representan el 89,6% especialmente lectoras de libros y revistas.
- Lectura de libros: el 63,3% de las mujeres leen libros, frente al 54,8% de los varones.
- Lectura en tiempo libre: el 60,3% de las mujeres leen en su tiempo libre, frente al 50,1% de los varones.
- Lectura por trabajo: el 21,4% de las mujeres leen por motivos de trabajo, mientras que en el caso de los varones esta cifra es del 20,5%.
- En soporte digital: el 41,6% de las mujeres leen en soporte digital, lo que contrasta con el 55,7% de los varones que leen en este formato.

- Previsión de resultados

El Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “proteger y fomentar la igualdad de género”

En este sentido, en la gestión de este programa presupuestario se procurará favorecer e incrementar la participación de la mujer en las actividades de promoción del libro, la lectura y las letras españolas. No obstante, debe hacerse constar que

muchas de estas actividades se realizan a iniciativa de instituciones y entidades ajenas al Departamento, las cuales proponen los autores y autoras que deben participar en las mismas.

En el ámbito de los Jurados de los diversos premios se recuerda constantemente a las asociaciones que designan los miembros de aquéllos la necesidad de respetar el principio de paridad en dichas designaciones.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración de impacto es positiva, dado que tanto las acciones emprendidas como los objetivos previstos contribuirán a la disminución o eliminación de las desigualdades detectadas.

**PROGRAMA 334C: FOMENTO DE LAS INDUSTRIAS CULTURALES**

**CENTRO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA E INDUSTRIAS CULTURALES**

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

Los principales objetivos perseguidos con este programa presupuestario son los siguientes:

1. Dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas.
2. Introducir mayor racionalidad y visión transversal de la promoción de las industrias culturales.
3. Apoyar la labor de los creadores y emprendedores culturales.
4. Fomentar la creatividad.
5. Generar nuevos mercados interiores.
6. Reorientar el sistema de ayudas del Ministerio hacia nuevos instrumentos de financiación.
7. Apoyar a las PYMES innovadoras.
8. Favorecer la internacionalización de las industrias culturales.
9. Impulsar la oferta legal de contenidos en Internet.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes
  - Artículo 26 de la Ley 3/2007

- Identificación de realizaciones previstas

Las líneas de actuación del Ministerio de Cultura dentro del Plan de Fomento de las Industrias Culturales 2010 son las siguientes:

- Fomento de la creatividad:
  - Premios Crearte. Premian la promoción, por parte de los centros educativos, de la actividad creadora de los alumnos de educación infantil, especial, primaria y secundaria y el estímulo de sus capacidades creativas y de innovación aplicadas al proceso de aprendizaje.
  - Impulsar la puesta en funcionamiento de una página web cultural diseñada específicamente para el público infantil y adolescente, en colaboración con su ejecución y producción técnica a cargo de la Subdirección General de Publicaciones, Información y Documentación.
- Apoyo a creadores y emprendedores culturales: ayudas para el coste de los avales para industrias culturales (dirigidas a microempresas de nueva creación o autónomos).
- Crecimiento, consolidación e internacionalización de empresas culturales:
  - Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales.
  - Ayudas reembolsables para proyectos empresariales que potencien la consolidación y desarrollo de las industrias culturales españolas.
  - - Ayudas para promover e incrementar la oferta legal de contenidos culturales en Internet.
- Respecto de las líneas de ayuda contempladas en el Plan de Fomento de Industrias Culturales, insertables en el programa 334C y su vinculación con los objetivos en materia de igualdad, cabe destacar:
  - Línea ICO-industrias Culturales (Orden CUL/862/2009 por la que se establecen las bases reguladoras de la línea de financiación): el artículo 9 de la misma establece que la concesión de estos préstamos se efectuará de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad (apartado 2) y que para conformar la Comisión de Estudio y Valoración de los requisitos, 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 (apartado 5).
  - Ayudas para el coste de los avales de las industrias culturales. Orden CUL/163/2010, de 27 de enero por la que se aprueba el procedimiento de concesión de subvenciones nominativas del Ministerio de Cultura y de sus Organismos Públicos: no contempla en su articulado ninguna mención al impacto de género.
  - Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales (Orden CUL/3561/2009, de 15 de diciembre): su artículo 8 establece que la concesión de estas

ayudas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

- Premios CreArte para el fomento de la creatividad en las enseñanzas infantiles, primarias especiales y secundarias en los centros financiados con fondos públicos (Orden CUL/636/2010, de 25 de febrero): La concesión de estos premios se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad. (artículo 9.1)
- 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 (artículo 9.4).

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación a los Premios Crearte, en la actualidad está abierto el plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria 2010. En lo que se refiere a la primera edición de estos premios (2009) podemos destacar la concesión del Premio CreArte al proyecto “Se abre el telón: Taller de teatro los buenos tratos”. El referido premio se ha concedido dentro de la modalidad de enseñanza secundaria, está dotado con 20.000 € y se trata de un proyecto de coeducación que pretende concienciar a los alumnos que participan en él sobre el fenómeno de la violencia machista, con el objetivo de motivarles a la reflexión y despertarles un espíritu crítico que les permita vivir y contribuir al fomento de una verdadera cultura de paz, basada en la igualdad de género y el respeto a los demás.

En relación a otras líneas de ayuda del programa, (línea ICO-Industrias Culturales, Ayudas para el coste de los avales de las industrias culturales y Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales) no se han identificado proyectos que específicamente traten el tema de la igualdad de género.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de sus destinatarios no se tiene constancia de la existencia de discriminación y por lo tanto la situación de partida no se entiende como discriminatoria. No obstante por ser en un alto porcentaje las industrias culturales las destinatarias de estas ayudas, se considera que la situación es mejorable en tanto este tipo de entidades, al igual que el resto del sector industrial de este país, se encuentra en manos fundamentalmente masculinas.

Por lo que se refiere a la previsión de futuros resultados, cabe señalar lo siguiente:

- Respecto de la composición de las Comisiones de Estudio y Valoración, se reiterará en el articulado de las sucesivas convocatorias lo establecido en el artículo 51 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Se velará porque los proyectos beneficiarios de las Ayudas ICO industrias culturales, ayudas para el coste de los avales para industrias culturales y de las Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización,



innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales cumplan con los principios de igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con la citada ley Orgánica.

- Se velará, asimismo, porque los proyectos premiados con los Premios CreArte cumplan con los principios de igualdad entre hombres y mujeres. Al tratarse de un programa de reciente implantación no hay muchos datos disponibles de resultados referidos a solicitantes o beneficiarios que pudieran ser desagregados como indicadores del impacto de género.

- Previsión de resultados

Con carácter general y por la naturaleza de estas líneas de ayuda (Premios Create, línea ICO-Industrias Culturales, Ayudas para el coste de los avales de las industrias culturales, y Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales), imputadas al programa presupuestario 334C, no se han introducido supuestos expresos de discriminación positiva por razón de género, pero no se descarta que en el futuro, cuando pueda analizarse con perspectiva el impacto del programa en el sector de la industria cultural, puedan modularse mecanismos correctores por razón del género en algunas líneas de ayudas, especialmente en aquéllas que contribuyen a dotar de visibilidad a la cultura creada, producida o dirigida por mujeres.

#### D) Valoración de Impacto de Género

En definitiva, cabría calificar de positiva la valoración del impacto de género, ya que es posible prever una disminución o eliminación de las posibles desigualdades, que no han sido cuantificadas en la actualidad por la especial naturaleza de estas líneas de ayuda.

**PROGRAMA 335A: MÚSICA Y DANZA**

**CENTRO GESTOR: INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESECÉNICAS Y DE LA MÚSICA (INAEM)**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa desarrolla las competencias relativas a la creación, fomento y difusión de la actividad musical, lírica y coreográfica. Sus objetivos se centran, principalmente, en la difusión musical, lírica y coreográfica 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, especialmente hacia Iberoamérica.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Desde la perspectiva de la igualdad de género, los objetivos de este programa se enmarcan en el artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, bajo la rúbrica *“La igualdad en el ámbito de*

*la creación y producción artística e intelectual*”. Conforme a lo previsto en el citado precepto, este programa persigue los siguientes objetivos:

- a) Favorecer la promoción específica de las mujeres en el ámbito de la actividad musical, lírica y coreográfica.
- b) Promover políticas activas de ayuda a la creación y producción artística de autoría femenina.
- c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística pública.
- d) Respetar y garantizar la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión.
- e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística de las mujeres.
- f) Designar representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por otra parte, la promoción de la igualdad de género es uno de los principios básicos de actuación del INAEM recogidos en el artículo segundo de la Orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de Buenas Prácticas del Instituto.

Por último, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge entre sus valores la igualdad de género, y establece como objetivo estratégico “proteger y fomentar la igualdad de género”.

Los principales **objetivos** del programa son los siguientes:

1. Dinamizar y fomentar la actividad musical, lírica y coreográfica a través de las unidades de producción del INAEM, que deben cumplir los cometidos propios de los teatros públicos europeos.
2. Fortalecer las relaciones con el sector empresarial, mediante convenios con las distintas asociaciones profesionales.
3. Atender de forma prioritaria a la situación de la infraestructura musical, lírica y coreográfica.
4. Fomentar el conocimiento de la realidad musical, lírica y coreográfica actual, de la tradición y desarrollo de la información a través de las actividades desplegadas por el Centro de Documentación de Música y Danza
5. Preservar el patrimonio musical, lírico y coreográfico español, difundir en España y en el extranjero las actividades, incrementar la comunicación entre Comunidades Autónomas y fomentar la actividad musical, lírica y coreográfica en colaboración con otras instituciones públicas y con la iniciativa privada.
6. Favorecer la comunicación musical, lírica y coreográfica internacional a través de la creación de un departamento de relaciones internacionales, institucionales y de promoción y difusión artística.

7. Promover y difundir la música contemporánea, participar en festivales, y colaborar con otras instituciones cuyos fines esenciales coincidan con los objetivos citados.

8. Favorecer la comunicación musical con Iberoamérica continuando, entre otros, con el programa IBERORQUESTA con el fin de obtener recursos económicos para hacer posible el funcionamiento de una joven orquesta a nivel iberoamericano.

9. Estimular la colaboración con los países de la Unión Europea facilitando las giras de las compañías españolas por Europa.

- Identificación de realizaciones previstas

En relación a las actividades, actuaciones e intervenciones previstas en el marco del programa, cabe destacar las siguientes:

- Valoración positiva, en el procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, de aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género.
- Apoyo, mediante subvenciones nominativas, a organizaciones profesionales y otras entidades promovidas o dirigidas por mujeres, en cuyos órganos directivos participan mujeres: Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa maestra de danza del mismo nombre, o el Instituto Valenciano de la Música, dirigido por Inmaculada Tomás.
- Concesión de premios:
  - El Premio Nacional de Música, en la modalidad de interpretación, fue concedido en 2009 a la cantante lírica María Bayo.
  - El Premio Nacional de Danza, en la modalidad de interpretación, fue concedido en 2009 a la bailarina Lola Greco.
- Aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los siguientes órganos colegiados:
  - Comisiones de valoración de las ayudas a la música, la lírica y la danza.
  - Jurados de los Premios Nacionales de Música y Danza y del Premio Nacional de Músicas Actuales
- Elaboración de memorias de impacto de género de las disposiciones de carácter general tramitadas por el organismo en el ámbito de las artes escénicas y de la música.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El estudio de la presencia y relevancia de la mujer en las Artes Escénicas y la Música permite concluir la existencia de una fuerte segregación horizontal en el sector. Así, mientras que en el ámbito de la interpretación la presencia femenina de cantantes instrumentistas y bailarinas de renombre ha sido una constante a lo largo de la historia, otros aspectos como la composición musical o la dirección orquestal se vienen caracterizando por el cuasi-monopolio de los hombres.

No obstante, la incorporación de la mujer a los distintos ámbitos de la vida pública en las últimas décadas ha alterado parcialmente esa situación, pues han aparecido nuevas generaciones de compositoras y directoras de prestigio.

Por otra parte, respecto del acceso a bienes y servicios dentro de este programa, los datos que proporciona el Anuario de Estadísticas Culturales 2009 (editado por el Ministerio de Cultura) ponen de manifiesto que la asistencia de mujeres a representaciones de artes escénicas es notablemente superior a la de los hombres.

El porcentaje de “personas que realizaron o suelen realizar actividades culturales en diversos períodos según sexo por ámbito cultural” (período 2006/2007) es el siguiente:

Ópera: 2,8% de mujeres y 2,6% de varones.

Zarzuela: 2,1% de mujeres y 1,7% de varones

Ballet/Danza: 6,2% de mujeres y 4% de varones

Conciertos de música clásica: 8% de mujeres y 8,7% de varones

Conciertos de música actual: 24% de mujeres y 28,9% de varones

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De un análisis sistemático de los objetivos previstos, las realizaciones obtenidas y la situación de partida, se desprende que las actuaciones del INAEM tienen un impacto positivo de género en el ámbito de las artes escénicas, que permitirá disminuir o eliminar progresivamente las desigualdades detectadas y contribuir a los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 335B: TEATRO**

**CENTRO GESTOR: INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA (INAEM)**

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

Este programa desarrolla las competencias relativas a la creación, fomento y difusión de la actividad teatral y circense. Sus objetivos se centran, principalmente, 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 (especialmente hacia Iberoamérica), frutos de una política teatral incentivadora y activa.

Los principales objetivos del programa son los siguientes:

1. 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.

2. Fortalecer el sector empresarial privado, mediante convenios con FAETEDA y otras asociaciones profesionales
3. 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.
4. 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.
5. Atender también de forma preferente la situación de la infraestructura teatral privada.
6. Favorecer la comunicación teatral internacional a través de la creación de un departamento de relaciones internacionales, institucionales y de promoción y difusión artística.
7. Promover y difundir la dramaturgia actual a través de acciones propias del Centro Dramático Nacional, participar en festivales, y colaborar con otras instituciones cuyos fines esenciales coincidan con los objetivos citados.
8. 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.
9. Estimular la colaboración con los países de la Unión Europea facilitando las giras de las compañías españolas por Europa.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Desde la perspectiva de la igualdad de género, los objetivos de este programa se enmarcan en el artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, bajo la rúbrica "*La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual*". Conforme a lo previsto en el citado precepto, este programa persigue los siguientes objetivos:

- a. Favorecer la promoción específica de las mujeres en el ámbito de la actividad musical, lírica y coreográfica.
- b. Promover políticas activas de ayuda a la creación y producción artística de autoría femenina.
- c. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística pública.
- d. Respetar y garantizar la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión.

- e. Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística de las mujeres.
- f. Designar representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por otra parte, la promoción de la igualdad de género es uno de los principios básicos de actuación del INAEM recogidos en el artículo segundo de la Orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de Buenas Prácticas del Instituto.

Por último, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge entre sus valores la igualdad de género, y establece como objetivo estratégico “proteger y fomentar la igualdad de género”.

- Identificación de realizaciones previstas

En relación a las actividades, actuaciones e intervenciones previstas en el marco del programa, cabe destacar las siguientes:

- Valoración positiva, en el procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, de aquellos proyectos que fomenten la igualdad de género:
  - Gracias a este criterio se ha apoyado, entre otros, a los siguientes proyectos en la convocatoria del año 2009: Certamen Nacional de Teatro para Directoras de Escena de Torrejón de Ardoz (Madrid). Y la Gira internacional de la obra “Mujeres” por Cuba, Nicaragua, Guatemala, Estados Unidos y Guinea Ecuatorial.
  - De los 305 beneficiarios de ayuda, 44 fueron personas físicas. De éstas, 20 eran mujeres (45,5%)
- Apoyo, mediante subvenciones nominativas, a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Organización de Sindicatos de Actores y Actrices del Estado Español, presidido por Vicky Peña.
  - Asociación de Directores de Escena, presidida por Helena Pimenta, con Carne Portaceli como Vicepresidenta
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas.
  - Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, dirigido por la directora de escena y dramaturga Natalia Menéndez, en cuya programación de 2010 el porcentaje de directoras de Escena es del 26,66%.
  - Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya edición de 2009, de los 48 autores programados, 18 eran mujeres (37,5%).

- Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.
- Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.
- Apoyo a otras entidades con presencia femenina en sus órganos de dirección:
  - Red de Teatros Alternativos, cuya vicepresidenta es Natalia Ortega.
  - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
  - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
  - Asociación TE VEO de teatro para niños y jóvenes, presidida por Pilar López.
- Concesión de premios:
  - El Premio Nacional de Teatro fue concedido en 2009 a la actriz Vicky Peña.
  - El Premio de Teatro para Autores Noveles Calderón de la Barca fue concedido en 2009 a Blanca Doménech Casares, por la obra "Vagamundos".
- Aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los siguientes órganos colegiados:
  - Comisiones de valoración de las ayudas al teatro y al circo.
  - Jurados de los Premios Nacionales de Teatro y de Circo, del Premio Nacional de Teatro para la Infancia y la Juventud y del Premio de Teatro para Autores Noveles Calderón de la Barca.
- Elaboración de memorias de impacto de género de las disposiciones de carácter general tramitadas por el organismo en el ámbito de las artes escénicas.
- Programación de autoras y directoras en las unidades de producción dependientes del INAEM:
  - La Compañía Nacional de Teatro Clásico ha programado las siguientes obras clásicas versionadas por autoras actuales:
    - *El Narciso en su opinión*, de Guillén de Castro (versión de Juli Leal).
    - *El Condenado por desconfiado*, de Tirso de Molina (versión de Yolanda Pallín).
  - El Centro Dramático Nacional ha programado las siguientes obras con dirección o autoría femeninas:
    - *Realidad*, de Tom Stoppard, dirigida por Natalia Menéndez.
    - *Manca solo la domenica*, de Silvana Grasso, dirigida por Licia Maglietta

- *El baile*, de Irène Némirovsky.
- 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 (convocatoria 2009-2010):
  - De las 6 ayudas concedidas en la modalidad de perfeccionamiento profesional en gestión y producción de las artes escénicas, 5 correspondieron a mujeres.
  - De las 65 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 27 correspondieron a mujeres (41,5%).

### C) Análisis de Impacto de Género

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

El estudio de la presencia y relevancia de la mujer en las Artes Escénicas y la Música permite concluir la existencia de una fuerte segregación horizontal en el sector.

En efecto, mientras que en el ámbito de la interpretación la presencia de actrices de renombre ha sido una constante a lo largo de la historia, otros ámbitos como la dirección escénica, la autoría o el emprendimiento teatral se han caracterizado por el cuasi-monopolio de los hombres.

La incorporación de la mujer a los distintos ámbitos de la vida pública en las últimas décadas ha alterado parcialmente esa situación, pues han aparecido nuevas generaciones de autoras teatrales y directoras escénicas de prestigio. Cabe destacar algunos datos correspondientes al año 2010, en lo que respecta a la presencia de directoras y autoras de teatro:

Asociación de Autores de Teatro: 27% de mujeres

Asociación de Directores de Escena: 16% de mujeres

Por otra parte, respecto del acceso a bienes y servicios dentro de este programa, los datos que proporciona el Anuario de Estadísticas Culturales 2009 (editado por el Ministerio de Cultura) ponen de manifiesto que la asistencia de mujeres a representaciones teatrales es superior a la de los hombres: en el período 2006/2007, el porcentaje de mujeres que asistió al teatro se situó en un 21% frente al 17% de los varones

#### • Previsión de resultados

En cuanto a la previsión de resultados, si se vinculan los objetivos previstos, las realizaciones obtenidas y la situación de partida, podemos concluir que las actividades apoyadas o promovidas por el INAEM presentan una participación de mujeres mayor que en el conjunto del sector. Por ejemplo, la programación del Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro en 2010 contiene un 26,7% de directoras de escena, frente al 16% de mujeres que forman la Asociación de Directores de Escena. Asimismo, la Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante programó en 2009 a un 37,5% de autoras teatrales, frente al 16% de mujeres asociadas a la Asociación de Autores de Teatro.



Otras actuaciones que se prevé tengan un impacto positivo en la igualdad de género son las siguientes:

- Apoyo a la creación en régimen de residencia en el marco de la convocatoria anual de ayudas del INAEM y el programa IBERESCENA.
- Programación de autoras y directoras teatrales en el Centro Dramático Nacional y en la Compañía Nacional de Teatro Clásico.

Continuidad del apoyo al Certamen Nacional de Directoras de Teatro de Torrejón de Ardoz y al Festival Internacional de Teatro Iberoamericano de Cádiz, en cuyo seno se celebra el Encuentro de Mujeres de las Artes Escénicas Iberoamericana

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De un análisis sistemático de los objetivos previstos, las realizaciones obtenidas y la situación de partida, se desprende que las actuaciones del INAEM tienen un impacto positivo de género en el ámbito de las artes escénicas, especialmente en lo que se refiere a la autoría y la dirección teatral.

#### **PROGRAMA 335C: CINEMATOGRAFÍA**

**CENTRO GESTOR:** INSTITUTO DE LA CINEMATOGRAFÍA Y DE LAS ARTES AUDIOVISUALES (ICAA)

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

El ICAA se estructura en los siguientes ámbitos de actuación:

- Fomento de la cinematografía, considerada como una industria cultural que refleja la identidad cultural del país, que persigue 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.

Promoción y difusión exterior. 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
- Recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio Cinematográfico. Los principales objetivos de la Filmoteca Española son la recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio cinematográfico, así como el apoyo y promoción para la realización de estudios que faciliten la consecución de los dichos objetivos

Otras líneas de actuación son:

- Aportación a la Agencia Iberoamericana de Registro ISAN (ARISBAN), con el fin de contribuir en todo el ámbito iberoamericano a la protección de los derechos de la propiedad intelectual de los autores y productores de las obras y grabaciones audiovisuales.
- La creación de dos páginas web del ICAA, una en inglés para promocionar la cinematografía en el exterior y la otra para la extranet que facilite el acceso de las empresas y profesionales del sector cinematográfico y audiovisual.
- La Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura tiene como objetivo la construcción de la nueva sede del Centro de Conservación y Restauración de Fondos Fílmicos.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Artículo 26 de la Ley 3/2007

La Ley 55/2007, de 28 de Diciembre, del Cine, establece, en su artículo 19.1, la obligación del ICAA, dentro de los límites presupuestarios de cada ejercicio, de establecer las *medidas de fomento de igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual*. Por su parte, el artículo 25 de la misma Ley, relativo a las ayudas para la producción de largometrajes sobre proyecto, dispone que para la concesión de estas ayudas se valorará que el proyecto aplique medidas de igualdad de género en las actividades creativas de dirección y guión.

Finalmente, conforme a la disposición adicional segunda de la Ley, 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.

Por su parte, la Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, establece que en las ayudas a proyectos culturales y de formación no reglada se ponderarán con un máximo de 10 puntos los proyectos que orienten su contenido al fomento de la igualdad de género en el sector audiovisual y cinematográfico (artículo 35).

Asimismo, en las ayudas para el desarrollo de proyectos de películas cinematográficas de largometraje (artículo 28), a la producción de largometrajes sobre proyecto (artículo 41), a la producción de películas para televisión y series de animación sobre proyecto (artículo 53) y para la producción de cortometrajes sobre proyectos ya realizados (artículos 64 y 68), se incluye como criterio de valoración

que el proyecto de que se trate tenga como directora a una mujer que no haya dirigido antes ninguna otra obra audiovisual de naturaleza análoga a la que es objeto de la solicitud (largometraje, cortometraje, película para televisión o serie de animación, según los casos).

También se dispone que la valoración correspondiente a la calidad y originalidad se efectuará separadamente, preservando en el anonimato la identidad del solicitante. Entre dos proyectos que obtengan idéntica puntuación en esa valoración, y antes de proceder a la valoración de los demás apartados, se dará preferencia al que cuente con una mujer como directora o autora del guión. Esta preferencia se aplicará, en su caso, de forma sucesiva a los proyectos ordenados de mayor a menor puntuación, y en todo caso dejará de aplicarse si se llegara a alcanzar la paridad en el total los proyectos concedidos

En las ayudas dirigidas a la realización de obras audiovisuales con empleo de nuevas tecnologías (artículo 99), se dispone que entre dos proyectos que obtengan idéntica puntuación en la valoración del conjunto de los criterios ponderables, se dará preferencia al que cuente con una mujer como directora o autora del guión. Esta preferencia se aplicará, del mismo modo que en los supuestos anteriores, de forma sucesiva a los proyectos ordenados de mayor a menor puntuación, y en todo caso dejará de aplicarse si se llegara a alcanzar la paridad en el total de los proyectos concedidos

En la ayuda complementaria para la amortización de largometrajes (artículo 56.4), se establece que se otorgarán 2 puntos si ha existido una composición equilibrada de mujeres y hombres entre los responsables de cada uno de los equipos técnicos, según la clasificación de los mismos establecida en el convenio colectivo aplicable.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Resulta necesario partir de la minoritaria presencia de la mujer en el sector cinematográfico y, especialmente, en el audiovisual. El Anuario de Estadísticas Culturales 2009, publicado por el Ministerio de Cultura, revela que, en materia de empleo cultural, en relación a las actividades cinematográficas, de video, radio y televisión, mientras que el empleo masculino representa un 56,9%, el femenino representa únicamente el 29,8%.

Sin perjuicio de ello, en los últimos años se está realizando un importante esfuerzo por incrementar la presencia de la mujer en los referidos sectores. Cabe destacar que las convocatorias de las 13 líneas de ayudas publicadas por el ICAA en el ejercicio 2010 han incorporado las previsiones citadas de la Orden CUL/2834/2009, lo que, sin duda, contribuirá al cumplimiento de dicho objetivo.

En otro orden, el interés del Departamento en fomentar el papel de la mujer en el ámbito cinematográfico, se ha puesto de manifiesto en la concesión, en este ejercicio 2010, de una subvención nominativa a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), por importe de 70.000 euros, para la creación y difusión de una plataforma digital en la que las mujeres creadoras de historias e imágenes puedan expresarse y dar a conocer sus trabajos e ideas.

Ya en el ejercicio presupuestario anterior, el Ministerio colaboró con la citada Asociación, mediante una aportación económica y cediéndole gratuitamente las

instalaciones del MNCARS, para la realización del I Encuentro Internacional " La Mujer ante el futuro Audiovisual".

Cabe destacar que, entre otras acciones, esta Asociación ha elaborado la "Carta de Santiago de Compostela" que propugna la igualdad de oportunidades para ambos géneros en los sectores cinematográfico y audiovisual

**D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración de impacto resulta positiva. Sin duda, las medidas -especialmente de carácter normativo- adoptadas, contribuirán a lograr la disminución o eliminación de las desigualdades detectadas, así como a incrementar la presencia femenina en los sectores cinematográfico y audiovisual.

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

222M: PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO

322K: DEPORTE EN EDAD ESCOLAR Y EN LA UNIVERSIDAD

336A: FOMENTO Y APOYO DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS

144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR

337A: ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO NACIONAL

462M: INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS Y CONSTITUCIONALES

467G: INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN



**PROGRAMA 222M:** PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO

**CENTRO GESTOR:** MUTUALIDAD GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO

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

Incumbe al programa 222M gestionar el gasto derivado de la protección que, de acuerdo con lo establecido en la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado y en su Reglamento, debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo en las contingencias de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, gran invalidez, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, fallecimiento, servicios sociales y asistencia social. Asimismo, el citado programa recoge los créditos necesarios para atender aquellas prestaciones de las Mutualidades integradas en el Fondo Especial de MUFACE, con garantía del Estado, según previenen la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, y los respectivos Acuerdos de Integración.

#### **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

En los últimos años MUFACE ha llevado a cabo una serie de cambios en su normativa específica para dar cumplimiento a las nuevas disposiciones legales que han entrado en vigor con la finalidad de eliminar las desigualdades de género.

La primera de las modificaciones adaptaba la legislación del mutualismo administrativo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), al otorgar 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. La entrada en vigor de la LOIEMH modificó asimismo el artículo 12.b del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio (en adelante, TRLSSFCE). Dicha modificación consistió en la inclusión, entre las prestaciones a las que tienen derecho los mutualistas, junto con el subsidio por incapacidad temporal, los subsidios por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Con las modificaciones de los artículos 22 y 12 del TRLSSFCE se da cumplimiento al artículo 58 de la LOIEMH, que otorga a las mujeres mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, plenitud de derechos económicos.

La última de las modificaciones queda recogida en el Real Decreto 2/2010, de 8 de enero, por el que se modifica el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, en materia de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, cuyo objeto es adaptar el contenido del Reglamento a los cambios establecidos en la disposición final séptima de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado que modifica los artículos 18 a 22 del TRLSSFCE, con vigencia desde 1 de enero de 2009.

Estas modificaciones afectan a las contingencias protegidas y, en lo referente al impacto de género, desarrollan el artículo 22 del citado texto legal. Con la nueva redacción del artículo 22, en la Ley General Presupuestaria:

- Se equiparan las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a la de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional. Esta matización implica la eliminación del periodo de carencia para acceder al subsidio y así como la gratuidad de los medicamentos.
- Se atribuye a los órganos administrativos con competencias de gestión de personal su reconocimiento
- Se determina la forma de acreditar tales contingencias
- Se regulan los derechos económicos en toda su duración. En este sentido, 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. Con anterioridad a la entrada en vigor de la LOIEMH y la consecuente modificación del artículo 22, el cómputo se realizaba sobre las retribuciones del primer mes de licencia.

Finalmente, se ha de indicar que la aprobación de esta redacción garantiza a las mutualistas el tratamiento igualitario de estas situaciones entre el Régimen General de la Seguridad Social y el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

- Identificación de realizaciones previstas

Resumiendo brevemente los objetivos que se pretenden conseguir son los siguientes:

- 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 99 del Reglamento General de Mutualismo Administrativo, a través de orden ministerial se determinarán los medios de acreditación de estas situaciones de riesgo y se dispondrá también la aprobación de los modelos de parte de baja inicial y de prórroga concernientes a las mismas, así como las especificidades relativas al procedimiento y la cadencia en la emisión de los partes e informes médicos.

La financiación de los gastos derivados de la concesión de subsidios por riesgos 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"



**C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)**

El colectivo total de MUFACE se reparte de la siguiente manera (datos a 31 de mayo de 2010):

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº personas	%	Nº personas	%	Nº personas	%
TITULARES	451.571	47,27	503.662	52,73	955.233	100,00
BENEFICIARIOS	252.813	43,03	334.669	56,97	587.482	100,00
TOTAL	704.384		838.331		1.542.715	

Número de mujeres titulares con edad inferior a 46 años: 187.778 mujeres, lo que representa el 22,40% de las mujeres y un 12,17% sobre la totalidad del colectivo. Se ha seleccionado esta edad porque es el límite establecido por la Mutualidad para aceptar la financiación de los tratamientos de transferencia de preembriones, tal y como se refleja en el concierto de Asistencia Sanitaria Nacional para mutualistas y beneficiarios en el año 2009, que recoge los principios de actuación consensuados por un grupo de expertos en la materia y en la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Teóricamente, la población a la que va dirigida el programa está integrada por el grupo de mujeres que potencialmente pueden ser madres, siendo "a priori" imposible determinar cuántas de ellas pudieran encontrarse en las situaciones de riesgo contempladas.

- Previsión de resultados

El embarazo y la lactancia natural constituyen elementos o factores diferenciados que, por su naturaleza, inciden de manera exclusiva sobre las mujeres. Por esta razón deben recibir un tratamiento diferenciado y así garantizar el respeto al principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta. La equiparación en derechos de los riesgos asociados a la maternidad con los derechos conferidos a la incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional persigue este fin.

La nueva regulación dota de una mayor eficacia jurídica a unos derechos que ya estaban reconocidos por el ordenamiento jurídico, aunque su aplicación no estaba suficientemente garantizada.

Por otro lado, y como ya se ha indicado en el apartado anterior, se consigue introducir en el ámbito del Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado lo que ya estaba regulado en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social, evitando la posible discriminación que pudiera producirse en estas situaciones en un mismo centro de trabajo, incluso, en puestos muy similares, en función de la adscripción a diferentes regímenes de Seguridad Social.

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.

**D) Valoración del impacto de género**

Positiva

**PROGRAMA 322K: DEPORTE EN EDAD ESCOLAR Y EN LA UNIVERSIDAD**  
**CENTRO GESTOR: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como objetivo básico incrementar la práctica deportiva en la población escolar y universitaria, así como promover actuaciones de apoyo científico, investigación y desarrollo tecnológico del deporte.

**B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos planteados por este programa en el ámbito de la igualdad se vinculan, fundamentalmente, con lo establecido en el artículo 29 de la LOIEMH, cuando establece que todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Asimismo, este artículo establece que el Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres.

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
- Fortalecimiento del deporte en la universidad
- Programa Nacional de Tecnificación deportiva

- Identificación de realizaciones previstas

En cuanto al fortalecimiento y potenciación de la práctica deportiva en edad escolar, se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España en edad escolar

Por lo que respecta al deporte en la Universidad, se potencia igualmente a través de la celebración de campeonatos de España Universitarios organizados por distintas Universidades españolas con el apoyo del CSD

Los objetivos del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva es la detección, selección y seguimiento de los deportistas, para ello se han creado e implantado diversos programas con resultados contrastados tanto en el ámbito autonómico como en el nacional. En el ámbito nacional se traduce en la convocatoria de una subvención en la que con este objetivo, participan las federaciones deportivas nacionales

**C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)**

Según datos actualizados, existen en España diferentes patrones de actividad física general en función de la edad de las poblaciones estudiadas y de modo general la población de sexo masculino es mas activa que la femenina. El sexo influye de

manera significativa en los resultados en la búsqueda de datos. La mayor parte de los estudios ponen de manifiesto una diferencia en la práctica de actividad física de alrededor de un 20% entre los chicos y las chicas. Además, en algunos tramos de edad, especialmente al final de la etapa escolar el porcentaje de chicas que no realizan ningún tipo de práctica de actividad física y deportiva se eleva hasta casi la mitad de la población (alrededor de un 47%), mientras que en el caso de los chicos ese porcentaje disminuye hasta casi un 25% aproximadamente.

En el año 2010, se convocaron Campeonatos de España en edad escolar en 17 disciplinas deportivas con una participación global de 8.282 deportistas de los cuales 4.191 eran hombres y 4.095 eran mujeres.

En el último año, se celebraron campeonatos de España universitarios de 28 modalidades deportivas. El total de participación en estas competiciones nacionales ha sido de 4.776 deportistas de los cuales 2.827 eran hombres y 1.926 mujeres.

El Total de participación en el Programa Nacional de Tecnificación Deportiva ha sido, por lo que se refiere a los y las deportistas, de 2.595 (1.564 hombres y 1031 mujeres) y en cuanto a los y las técnicos, sobre un total de 475, 378 eran hombres y 97 mujeres.

#### **D) Valoración del 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**

Este programa persigue, por una parte, intensificar el asociacionismo deportivo, fomentar la práctica deportiva de determinadas especialidades de personas minusválidas, potenciar los convenios de cooperación deportiva y mantener la cobertura del riesgo deportivo. Por otra, potenciar la utilización del Centro de Medicina Deportiva optimizando sus instalaciones y medios personales e instrumentales, continuar con la construcción de instalaciones deportivas de alta competición en el CAR de Madrid y las obras del plan director del CAR de San Cugat, y colaborar con las Comunidades Autónomas (CC.AA.) en la construcción de Centros de Alto Rendimiento y Tecnificación. Finalmente, colaborar con las Corporaciones Locales (CC.LL.) en la construcción de instalaciones deportivas precisas para la celebración de eventos deportivos de carácter internacional. Por último, incorporar de una manera decidida acciones para el desarrollo de la mujer en el deporte, así como acciones y puesta en marcha del plan integral de promoción del deporte y la actividad física.

#### **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos planteados por este programa en el ámbito de la igualdad se vinculan, fundamentalmente, con lo establecido en el artículo 29 de la LOIEMH, cuando establece que todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Asimismo, este artículo establece que el

Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres.

Igualmente, estos objetivos aparecen vinculados a lo que se establece en el Eje 4 del Plan Estratégico 2008-2011 y, más en concreto, en su objetivo 5, cuando se habla de potenciar la integración de la perspectiva de género en las actividades deportivas

En este programa el análisis realizado desde la perspectiva del impacto de género son destacables ámbitos de acción:

- a) El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte
- b) Fomento de Mujer y Deporte
- c) Programa de Atención al deportista de Alto Nivel

Uno de los objetivos genéricos marcados por la política deportiva que se reflejan a través de las medidas concretas que ahora se desarrollan por medio de este programa es el de incorporar de una manera mas decidida acciones para el desarrollo de la mujer en el deporte tanto a través de la potenciación del deporte femenino federado como fomentando la participación de la mujer en los órganos de gestión deportiva.

- Identificación de realizaciones previstas

a) El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte nace con el fin de impulsar el acceso universal a una práctica deportiva de calidad para el conjunto de la población, el Consejo Superior de Deportes en colaboración con las Comunidades Autónomas, las Entidades locales, Universidades y otros organismos ministeriales, junto con la necesaria participación del sector privado, pone en marcha una serie de líneas de actuación –objetivos, ejes estratégicos, programas y medidas. Todo ello teniendo en cuenta cuatro principios fundamentales: uno de los cuales es Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, también en la práctica de la actividad física y del deporte; pero no sólo en la práctica: en la dirección de las organizaciones deportivas, en la gestión profesional de las mismas y el desempeño de las labores técnicas en el deporte. El desarrollo del Plan Integral que se implantó en 2010, parte de la base del análisis de la situación actual sobre la que centra unos objetivos generales como el avance en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sobre los que plantea unos ejes estratégicos y una serie de programas de desarrollo del mismo entre los que se encuentra el de Igualdad.

b) Fomento de Mujer y Deporte. Las políticas gubernamentales relativas a la mejora del rol de las mujeres en la sociedad española tienen también su reflejo en el mundo del deporte. Siendo el deporte un escenario especialmente sensible debido a la presencia sesgada masculina y siendo además un referente social de especial visibilidad, las políticas de igualdad son especialmente importantes en este mundo.

Uno de los mecanismos de fomento de la participación de la mujer en el deporte es a través de la convocatoria pública de subvenciones a las federaciones deportivas españolas para programas específicos de Mujer y Deporte. Estos proyectos albergan actuaciones diversas tales como actuaciones de promoción de las diversas modalidades deportivas, jornadas de mujer y deporte específicas de cada Federación, apertura de nuevas categorías femeninas, concentraciones femeninas para el perfeccionamiento técnico, formación de entrenadoras y árbitros/as o facilitar la existencia de ligas femeninas nuevas.

c) Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel (PROAD). El objetivo de este programa dirigido a deportistas de Alto Nivel es intentar dar respuesta a las necesidades sociolaborales específicas de este colectivo, pues la plena dedicación a la Alta Competición en ocasiones es un obstáculo para el desarrollo conveniente de carreras profesionales complementarias a sus carreras deportivas.

### **C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)**

Las mujeres españolas han venido adquiriendo en las últimas décadas un papel más relevante en el mundo del deporte, de forma paralela a su incorporación activa en todas las dimensiones sociales. Este principio de participación se ve claramente documentado por el incremento de la participación femenina española en las diferentes convocatorias olímpicas, así en Pekín 2008 el 42.66%.

Como se ha apuntado, uno de los mecanismos de fomento de la participación de la mujer en el deporte es a través de la convocatoria pública de subvenciones a las federaciones deportivas españolas para programas específicos de Mujer y Deporte. De las 64 federaciones existentes cuentan con subvenciones de proyectos de este tipo 44.

El programa de Atención al Deportista de alto Nivel (PROAD) se plantea sobre un sistema de tutorización y atención individualizada que ha acogido a 608 deportistas de los cuales 374 son hombres y 234 mujeres.

### **D) Valoración del impacto de género**

Positivo

**PROGRAMA 144A: COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR**

**CENTRO GESTOR: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES**

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

Se pretende mantener y fomentar la participación de equipos deportivos nacionales en competiciones de carácter internacional, tanto en categorías absolutas, como en competiciones de ámbito escolar y universitario, complementándolo con el desarrollo de convenios de cooperación deportiva con países de Europa, Hispanoamérica y el área africana, promocionando la presencia cultural y deportiva española y, con motivo de estos convenios recibiendo otros países formación especializada en materias específicas deportivas.

### **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

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:

- a) Fomentar el deporte en edad escolar en el ámbito internacional

- b) Fomentar el deporte universitario en el ámbito internacional
- c) Fomentar la actividad federativa exterior

- Identificación de realizaciones previstas

- a) En lo que se refiere al fomento del deporte en edad escolar en el ámbito internacional, éste se traduce en la participación de los deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar, de la que España es miembro.
- b) En cuanto al fomento del deporte universitario en el ámbito internacional, se desarrolla igualmente a través de la participación en competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de deporte Universitario.
- c) Por su parte, en lo que se refiere al fomento de la actividad federativa exterior, a través de este programa se pretende potenciar la participación de federativos españoles en organismos deportivos internacionales y Asambleas federativas internacionales

### C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)

En el último año de referencia del que se tienen datos ciertos (2009) se celebraron competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar en cinco deportes, siendo los deportistas españoles participantes en las mismas 144, de los cuales 70 eran niños y 74 niñas.

En el caso de los Campeonatos del Mundo programados por la Federación Internacional de Deporte Universitario, se celebraron en 9 modalidades deportivas con un total de 163 deportistas españoles participantes de los que 84 eran hombres y 79 mujeres.

De las 197 federaciones deportivas internacionales, europeas y otras asociaciones internacionales, existen 29 presididas por españoles, 27 por hombres y dos por mujeres.

### D) Valoración del impacto de género

Positivo

**PROGRAMA 337A: ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO HISTÓRICO NACIONAL**  
**CENTRO GESTOR: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL**

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Los objetivos y las actuaciones básicas del Patrimonio Nacional vienen determinados por su propia Ley reguladora de 16 de junio de 1982.

Los artículos primero y segundo establecen como fines del Patrimonio Nacional:

- La conservación, mantenimiento, restauración, gestión y administración de los bienes monumentales y artísticos (palacios, museos, parques, colecciones de pintura, tapices, mobiliario) de titularidad del Estado afectados al uso y servicio del Rey y de los miembros de la Real Familia para el ejercicio de la alta representación que la Constitución y las leyes les atribuyen.

- La conservación, mantenimiento y restauración de los bienes, así como la gestión y administración de los derechos y cargas de Patronato sobre las Fundaciones y Reales Patronatos relacionados en el artículo quinto de la misma Ley.

El artículo tercero establece: “En cuanto sea compatible con la afectación de los bienes del Patrimonio Nacional, a la que se refiere el artículo anterior, el Consejo de Administración adoptará las medidas conducentes al uso de los mismos con fines culturales, científicos y docentes. Asimismo, velará por la protección del ambiente y por el cumplimiento de las exigencias ecológicas en los terrenos que gestione y, especialmente, en el monte de El Pardo”.

## **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

### • Identificación del articulado de las normas y planes

A lo largo de estos años, Patrimonio Nacional ha venido desarrollado una efectiva política de igualdad de género que seguirá manteniendo en el ejercicio 2011, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.

Para llevar a cabo dicha política de igualdad de género se ha tenido en cuenta el siguiente marco legislativo:

- Artículo 14 de la Constitución Española por el que se establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- El Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

### • Identificación de realizaciones previstas

En este Organismo existen diferentes horarios y formas de contratación que facilitan la conciliación familiar, por lo que podemos distinguir entre trabajadores fijos y fijos discontinuos, trabajadores que desarrollan su trabajo en fin de semana y aquellos que lo pueden realizar en temporadas alta o baja. Asimismo, se tienen en cuenta a aquellos trabajadores que presentan una situación especial en virtud de la cual necesitan una adaptación personal del horario de trabajo compatible con la organización y necesidades del Organismo.

En los procesos selectivos que se han venido desarrollando en este Organismo se ha venido aplicando el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que permite computar a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las candidatas hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, permisos y cualquier otro beneficio, a que se refiere el artículo 56 de la citada Ley.

En los temarios de los procesos selectivos para la cobertura de plazas, se incluye un tema relativo a las Políticas de Igualdad de Género: Principio de igualdad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española.

En cuanto a los Órganos de Selección y Comisiones de Valoración que se han constituido para los distintos procesos selectivos, tanto de personal laboral como funcionario, se ha respondido al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del Plan de Formación, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, pueden participar en acciones formativas aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de una licencia por maternidad o paternidad, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares.

Patrimonio Nacional tiene en cuenta la igualdad de género dentro de cada colectivo de trabajo en el desarrollo de la jornada de trabajo, vacaciones anuales, periodos de descanso, indumentaria, vestuarios, así como cualquier otro elemento o circunstancia que afecte al desarrollo del trabajo.

Como en años anteriores, el Plan de Acción Social del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2010-2011 y en relación con lo previsto en el artículo 14 de la ley 3/2007 incluye diferentes ayudas: por minusvalía de hijos y cónyuge, por nacimiento, adopción o acogida de hijos, por cuidado y estudio de hijos y por ascendiente a cargo. Además, como medida especial, y con el objeto de cumplir con el objetivo de erradicar la violencia de género, teniendo en cuenta las singulares dificultades del colectivo de las mujeres víctimas de este tipo de violencia, una ayuda destinada a este colectivo.

No obstante todo lo anterior, este Organismo pretende conseguir mejorar la situación actual, por lo que la igualdad de género ha sido un referente en la negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral que recientemente ha sido aprobado para, entre otros objetivos, combatir cualquier forma de violencia de género o acoso sexual y prevenir riesgos para la salud de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

También se está aplicando la normativa en materia de igualdad de género en las solicitudes que se realizan a los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas, al objeto de que sea tenida en cuenta en la preselección de candidatos.

Como medida de potenciación en materia de igualdad de género, la Comisión de Formación de Patrimonio Nacional acordó, en el año 2009, que el curso "Medidas para la Promoción de la Igualdad" que se viene desarrollando con una duración de 15 horas, tenga carácter anual, pasando a formar parte de los futuros Planes de Formación.

El objetivo para el año 2011 es que la incorporación de efectivos hasta alcanzar el total de dotaciones previstas en fichas del presupuesto sea un referente para su incorporación en materia de igualdad de género.



**C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)**

Actualmente, la plantilla total de Patrimonio Nacional se eleva a 1.478 trabajadores, de los cuales 850 son hombres (57,51%) y 628 son mujeres (42,49%). Dentro de la organización del Patrimonio Nacional y teniendo en cuenta sus objetivos, no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres

**D) Valoración del impacto de género**

Positivo

**PROGRAMA 462M:** INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS Y CONSTITUCIONALES

**CENTRO GESTOR:** CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS Y CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa agrupa la investigación y el estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita de Derecho Constitucional. Comprende, asimismo, la prospección de la opinión pública mediante sondeos. Por último, incluye la 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.

La actividad primordial de la investigación sociológica, realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), está orientada a la obtención de información de los estados de opinión pública y a su posterior análisis.

El estudio del Derecho Constitucional y la Ciencia política es desarrollada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, regulado por el Real Decreto 1269/1997, de 24 de julio, que tiene como objetivos primordiales la elaboración y promoción de tareas de investigación sobre caracteres, evolución y desarrollo de las instituciones políticas, de los sistemas sociales y de los órganos constitucionales y administrativos, tanto en su proyección nacional como internacional.

**B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

El CIS tiene como función principal el conocimiento científico de la sociedad española. Partiendo de esta premisa es evidente que la población objeto del programa incluye a hombres y mujeres en la misma proporción. No obstante el CIS ha realizado estudios con un claro enfoque de género como la Encuesta Nacional de Salud Sexual de 2008 que se realizó en colaboración con el Observatorio de Salud de la Mujer, organismo de la Dirección General de la Agencia de Calidad del Ministerio de Sanidad y Política Social.

Desde la perspectiva de género, este programa 462M pretende facilitar el conocimiento sobre la situación del derecho antidiscriminatorio tanto en nuestro país como en el marco del derecho comparado. Para ello, se realizarán actuaciones tendentes a la recopilación de textos legales, a la investigación en materia de género o a la celebración de actividades académicas dirigidas a recoger la opinión de expertos en la materia y a facilitar el intercambio de experiencias.

- Identificación de realizaciones previstas

Como se ha indicado las investigaciones del CIS abarcan la sociedad española en su conjunto. Por tanto no pueden señalarse, en las actividades propias del programa, finalidades orientadas desde una perspectiva de género. Con todo, la programación de estudios del CIS no es cerrada. Podría plantearse a lo largo del ejercicio, bien en barómetros del CIS bien en estudios encomendados por otros organismos, la necesidad de llevar a cabo estudios que tengan un enfoque de género global o parcial.

Durante el ejercicio 2011, el CEPC pretende desarrollar, entre otras, las siguientes actividades relacionadas con el género:

- Jornadas sobre distintas materias relacionadas con la Igualdad de género.
- Seguimiento del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, especialmente mujeres, niñas y niños y de la Ley integral de igualdad de trato y no discriminación.
- Colaboración con el Ministerio de Igualdad para la elaboración de publicaciones y dossiers de documentación sobre la legislación existente en materia de Igualdad.
- Publicaciones que aborden la materia desde una perspectiva social, constitucional y jurídica.
- Realización de investigaciones sobre problemas de género.

### C) Valoración del impacto de género

Positivo

**PROGRAMA 467G : INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN**  
**CENTRO GESTOR:**

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 467G, denominado Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información, se inserta en el compromiso más general del Gobierno con el “Programa Ingenio 2010 de impulso a la Investigación, el desarrollo y la Innovación”.

Agrupar un conjunto de proyectos gestionados en varios Ministerios, en razón de su competencia.

Este programa responde, entre sus múltiples objetivos, a dos directamente relacionados con la Administración Electrónica: 1º.- La consecución de los objetivos del plan para el

Desarrollo de la Sociedad de la Información y de Convergencia con Europa (Plan AVANZA), y 2º.- El desarrollo, extensión e implantación de la Administración Electrónica en España.

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 mas directa con la ciudadanía es a través de la Red 060, red integral de atención a los ciudadanos y ciudadanas 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).

## **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación**

- Identificación del articulado de las normas y planes

El programa pretende que los ciudadanos y ciudadanas accedan a los servicios de la Administración de la forma más conveniente para ellos. Para ello la Red 060 emplea una estrategia multicanal (web, teléfono, oficinas) en la que se emplean las nuevas tecnologías para dotar a la ciudadanía de mecanismos ágiles de relación con la Administración.

- Identificación de realizaciones previstas

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, democratizando su acceso y por tanto colaborando a desterrar la idea de que la Administración puede ser inaccesible por cuestiones de género.

## **C) Análisis de la situación de partida (diagnóstico)**

Actualmente no se realiza medición o análisis alguno del grado de uso de la Red 060 diferenciado por sexo. El motivo es que se trata de un servicio público en el que se da información a toda la ciudadanía 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 cuando 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 los trámites y servicios se realizan en la sede electrónica del organismo competente, y por tanto la identificación, que 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, así como el sistema de interconexión de registros, 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 en su caso se estimen oportunas.

A día de hoy se puede estimar que el grado de uso de los servicios de la Red 060 en lo referente al género de la población ha de ser similar al mencionado anteriormente en el censo de poblaciones, es decir un 50,54% de mujeres y un 49,46% de hombres.

**D) Valoración del impacto de género**

Se prevé que el impacto sea positivo.

## **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL**

231A: PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

231F: OTROS SERVICIOS SOCIALES DEL ESTADO

231G: ATENCION A LA INFANCIA Y A LA FAMILIA

311M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD Y POLITICA SOCIAL

311O: COHESION Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

313A: OFERTA Y USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS  
SANITARIOS

313B: SALUD PÚBLICA Y SANIDAD EXTERIOR

465A: INVESTIGACION SANITARIA



**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 (el 90% del presupuesto, excluidos los gastos de personal) a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a ONGs y ayudas a programas de investigación.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIE), que establece la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas públicas.
- El artículo 26 de la LOIE (integración del principio de igualdad en la política de salud), especialmente en los apartados e) (presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad del conjunto del sistema nacional de salud) y f) (la obtención y el tratamiento desagregados por sexo de los datos y estadísticas sanitarias).
- En cuanto al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), este Programa se identifica con el EJE 7, Salud, objetivo 3 (contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres) y EJE 9, Atención a la diversidad inclusión social, objetivo 5 (adecuar la respuesta de los servicios sociales a las diferentes necesidades de los colectivos de mujeres en situación o riesgo de exclusión).
- El marco de referencia de las actuaciones de todas las instituciones integrantes del Plan Nacional sobre Drogas y, lógicamente, de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, es la “**Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016**”, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de enero de 2009, que será implementada a través de Planes de carácter cuatrienal.

- 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*”.

Los **Planes de Acción** que se elaboren en desarrollo de la Estrategia determinarán, de forma más precisa, las acciones directamente implicadas con el enfoque de género. Por ejemplo, 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 obstante, como se ha indicado, los agentes implicados en esta Estrategia son todos los integrantes del Plan Nacional sobre Drogas y quienes llevan a cabo estas medidas 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 incluye 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 en los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

Asimismo, la Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia, ha incorporado, en la **normativa** que regula la **concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación**, la específica valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas. De este 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 en todos los programas para los que se solicite financiación.
- En las convocatorias de ayudas a Proyectos de Investigación se consideran prioritarios los proyectos que se refieran, entre otras líneas temáticas, a investigaciones sobre aspectos epidemiológicos, clínicos y terapéuticos diferenciales entre hombres y mujeres, en relación con las adicciones. Por otra parte, en la valoración de los proyectos se tiene en cuenta que en los equipos de investigación existe una presencia equilibrada de ambos sexos.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La incidencia actual del consumo de drogas desde una perspectiva de género y, siguiendo datos del **Informe 2007 del Observatorio Español sobre Drogas, “Situación y tendencias de los problemas de drogas en España”**, se deduce de los siguientes datos estadísticos: en el año 2005 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. En cuanto a su distribución por género, excepto en el caso



de los hipnosedantes, la **extensión del uso de drogas 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. En la población de 15-64 años destacan las diferencias en el **uso de cannabis (12,5% en hombres y 4,7% en mujeres)** y de **cocaína (2,5% en hombres y 0,7% en mujeres)** en el periodo analizado. 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 el periodo analizado fue de **76,0% en hombres y de 52,9% en mujeres** y la de **tabaco de 43,1% y 33,6%**, respectivamente, en la población de 15- 64 años. El sentido de las diferencias es el mismo en la población de 15-34 años que en la de 35-64.

- Previsión de resultados

En cuanto a los **indicadores** que permitan valorar la incidencia del programa desde la perspectiva de género, destacan los siguientes:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos
- Número de proyectos dirigidos a mujeres drogodependientes
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres
- Número de cursos, jornadas y/o seminarios donde se incorpore el género y la drogodependencia.

#### D) **Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el presupuesto de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas tiene un impacto **POSITIVO** en relación con las políticas de igualdad de género y que el **programa 231 A “Plan Nacional sobre Drogas”** puede ser calificado como un **Programa Mixto**, en relación con la igualdad de oportunidades, ya que algunas de las actividades incluidas en el mismo inciden fundamentalmente sobre las mujeres y otras no están específicamente orientadas a esa finalidad.

- **Poder transformador: Valor 1**, pues está relacionado con un ámbito de intervención prioritario (Salud) en materia de igualdad de oportunidades, pero sin relación directa con objetivos
- **Capacidad de impacto: Valor 3**, pues afecta de forma directa a hombres y mujeres, con impacto en términos poblacionales
- **Efectividad: Valor 1**, pues se prevén actuaciones que tendrán efectos en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres

**PROGRAMA 231F: OTROS SERVICIOS SOCIALES DEL ESTADO**

**CENTRO GESTOR:** SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL, DE LAS FAMILIAS Y DE LA INFANCIA. DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES SOBRE DISCAPACIDAD. REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

**El programa 231F** tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para consolidar un sistema público de servicios sociales que dé cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es dar un nuevo impulso a las políticas del bienestar y modernizar los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa va encaminado a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a la población gitana, a los menores y a las familias en situaciones de dificultad, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la distribución de roles domésticos entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y el voluntariado, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Para el logro de estos objetivos, se han diseñado las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo de un sistema público de servicios y prestaciones sociales para todos los ciudadanos, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.
- Promoción de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad
- El artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIE): criterios de actuación de los poderes públicos.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): eje 9 "Atención a la diversidad e inclusión social"
- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012
- III Plan de acción para Mujeres con discapacidad

- Plan Estatal del Voluntariado – Congreso Estatal del Voluntariado.
- Programa de Desarrollo Gitano

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad	6	Los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales
Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad	8.2	Adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	14.6	La consideración, en la actuación de los Poderes Públicos, de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de la violencia de género, para las cuales los Poderes Públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012		<p>Promover la participación en todos los ámbitos de mujeres y hombres con discapacidad apostando, si fuera necesario, por un sistema de cuotas para que ambos sexos estén representados.</p> <p>Fomentar la permanencia en todo el ciclo formativo de mujeres y hombres con discapacidad.</p> <p>Impulsar el empleo de mujeres y hombres con discapacidad.</p> <p>Impulsar la salud y servicios sanitarios accesibles para mujeres y hombres con discapacidad.</p> <p>Prevenir los abusos y la violencia, con atención a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Desmontar estereotipos y prejuicios, especialmente los dirigidos a mujeres con discapacidad.</p>

- Identificación de realizaciones previstas

### **Atención a la discapacidad**

El objetivo de esta actuación es fomentar la autonomía de las personas con discapacidad, así como reequilibrar la situación entre mujeres y hombres de este colectivo. El marco legal de referencia de las actuaciones de este programa presupuestario se encuentra en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, donde se regulan las condiciones básicas de accesibilidad en cada uno de sus ámbitos de intervención: telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público y relaciones con las Administraciones públicas. Además, en desarrollo de dicha ley, el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 tiene como objetivo principal alcanzar la accesibilidad universal de todos los entornos, productos y servicios, para superar las barreras que

discriminan a las personas con discapacidad, y el Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad promueve la autonomía y la participación en todos los ámbitos de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de las mujeres con discapacidad.

La consecución de los objetivos del programa 231F, desde la perspectiva de género, se llevará a cabo a través de las siguientes acciones:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas) en los programas que se subvencionan (proyectos de ONGs 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 ONGs 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.

Por otro lado, las actividades que realiza el Real Patronato sobre Discapacidad se enmarcan en las 7 líneas estratégicas de actuación del Organismo, establecidas en el año 2004:

1. Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.
2. Apoyo a los alumnos con discapacidad en el acceso a la Educación Superior.
3. Sistema de Información y Documentación sobre la discapacidad en España.
4. Observatorio Estatal de la Discapacidad, encargado del estudio de la realidad social, tendencias y prospectiva de la discapacidad y que estará en contacto con el universo global virtual e informativo de los colectivos, tanto de las personas con discapacidad como de sus familias.
5. Grupos de expertos.
6. Adecuación tecnológica según el principio de Diseño para todos.
7. Coordinación de los programas de accesibilidad a los medios audiovisuales a personas con discapacidad sensorial.

Todas estas actuaciones van dirigidas a personas con discapacidad, tanto mujeres como hombres, por lo que su impacto tendrá una incidencia proporcional sobre ambos. No obstante, merece destacar que desde el Real Patronato sobre Discapacidad se cuenta con una Comisión de expertos “mujer con discapacidad”, que se enmarca dentro del “Estudio sobre Género y Discapacidad: Análisis de la situación de las personas con discapacidad, con enfoque de género”.

## **Fomento del voluntariado**

El objetivo de esta actuación es impulsar la actividad solidaria de la ciudadanía y el fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social en España, de acuerdo con lo establecido en la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, en desarrollo del Plan Estatal del Voluntariado – Congreso Estatal del Voluntariado.

Hasta el año 2008 han venido participando todas las comunidades autónomas (excepto Navarra y País Vasco) y las ciudades de Ceuta y de Melilla, dando cobertura a toda la población de dichos territorios, indistintamente sobre hombres y mujeres. En la actualidad, y desde el año 2009, el crédito que se asigna para el desarrollo del Plan del Voluntariado se efectúa a la Comunidad Autónoma que organiza el Congreso Estatal del Voluntariado.

El Congreso Estatal del Voluntariado, de carácter anual, es el foro nacional de referencia que congrega a todos los sectores relacionados con el ámbito de la solidaridad (ONG's, Administraciones Públicas, Universidad, empresariado, medios de comunicación), constituyendo un importante espacio de encuentro, reflexión y debate en torno a los problemas que afectan y preocupan al movimiento voluntario y a las entidades sociales de nuestro país.

### **a) IRPF 2009**

Mediante las subvenciones a ONGs procedentes del 0.7% del Impuesto de Renta de las Personas Físicas (IRPF) del año 2009, el Ministerio de Sanidad y Política Social financia proyectos dirigidos a programas de:

- Sensibilización de la ciudadanía sobre la importancia y el valor de colaborar en acciones voluntarias
- Apoyo al voluntariado (formación, captación de voluntarios y mejora de la calidad de las acciones voluntarias).

Los objetivos prioritarios de estas subvenciones son:

- Luchar contra la exclusión social y la pobreza
- Potenciar acciones para las personas en situación de dependencia.
- Desarrollar los programas que atiendan al principio de complementariedad de las políticas públicas de las distintas Administraciones y apoyar los programas de voluntariado.

## **Inclusión social**

El Programa de Desarrollo Gitano, creado por la Proposición no de Ley de 3 de octubre de 1985 del Congreso de los Diputados, desarrolló en 1989 un plan de intervención para el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida de los gitanos y las gitanas españoles.

Los proyectos para la atención, prevención de la marginación e inserción del Pueblo gitano tienen como característica principal su integralidad, de forma que en ellos se realizan actividades simultáneas de intervención social en las áreas de acción social, de educación (preferentemente las de apoyo y seguimiento escolar), de formación-empleo, salud, de vivienda y hábitat, así como de participación social y de promoción de la convivencia ciudadana. Estos proyectos están gestionados por las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o entes públicos de carácter local y van dirigidos a las comunidades gitanas vulnerables, en situación o en riesgo de

exclusión social, con actividades diferenciadas para hombres y mujeres gitanas, especialmente en las áreas de acción social, de educación y de salud.

### **Plan concertado**

Tiene como finalidad el mantenimiento y desarrollo de la Red de servicios sociales de atención primaria, gestionada por las corporaciones locales, y el apoyo a éstas, tanto en el desarrollo de sus competencias –atribuidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local- como en las respectivas leyes autonómicas de servicios sociales, mediante la cofinanciación de proyectos que tienen los siguientes objetivos:

- a) Proporcionar a las ciudadanas y a los ciudadanos servicios sociales adecuados que permitan la cobertura de sus necesidades básicas.
- b) Dotar de apoyo económico y asistencia técnica a las corporaciones locales para el desarrollo de sus competencias.
- c) Consolidar y ampliar la red básica de servicios sociales municipales, para desarrollar las prestaciones de servicios sociales de atención primaria, entre las que se encuentran la ayuda a domicilio y la teleasistencia, previstas en el catálogo de servicios de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.

Los proyectos a cofinanciar tienen como finalidad la dotación y mantenimiento de cualquiera de los siguientes tipos de centros a los que pueden acudir tanto hombres como mujeres: centros de servicios sociales (y equipamientos complementarios: servicios de información, comedores, centros de día, etc.), albergues y centros de acogida (de mujer, de menores y polivalentes); las prestaciones básicas de información, orientación y valoración; ayuda a domicilio y a la unidad de convivencia, alojamiento alternativo, prevención e inserción social, así como fomento de la solidaridad y la cooperación social, se desarrollan a través de los citados tipos de centros. También se realizan actuaciones de fomento de la solidaridad, voluntariado y cooperación social.

En cuanto a los indicadores de impacto, los resultados de los proyectos se vuelcan en una aplicación informática específica (PBSS), que se utiliza como herramienta de gestión del programa, que permite la elaboración de una memoria de resultados de cada ejercicio. La memoria recoge datos económicos, de personal, de población, cobertura, usuarios de los centros y de las prestaciones básicas, etc. Esta aplicación está pendiente de modificación para su actualización informática y para la obtención de datos desagregados por sexo, entre otros cambios necesarios. No obstante, los resultados que se pretenden obtener son:

- Atender las necesidades sociales de las mujeres usuarias de estos programas en distintas áreas y facilitar su acceso normalizado a los sistemas normalizados de protección social.
- Atender las necesidades de formación y empleabilidad.

## C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

### a) Atención a la discapacidad

El objetivo de las políticas sobre discapacidad es conseguir la no discriminación, la plena igualdad de oportunidades 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 y, al mismo tiempo, reequilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres de este colectivo.

Por ello, el Consejo de Ministros aprobó el 9 de julio de 2009 el III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012, que establece la estrategia del Gobierno en materia de discapacidad y que fue realizado con perspectiva de género y en colaboración con los agentes sociales y organismos implicados. 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) 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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), elaborada por el INE, aportan una situación de desventaja de la mujer en distintos ámbitos sociales:

- **Número:** 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) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas). Surgen como consecuencia de su vulnerabilidad y, a veces, de 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 o violentas que, a veces, son ejercidas precisamente por quienes les cuidan y atienden. Asimismo, existe un gran desconocimiento por la escasez de denuncias ya que el/la agente intermediario para interponerlas es, en muchas ocasiones, la persona agresora. La indefensión es casi total cuando los abusos los padecen personas con discapacidad intelectual, 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 duplica al de hombres (377.000 frente a 183.000), 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.

## **b) Fomento del voluntariado**

Según los datos disponibles, el voluntariado en España alcanza unos 4 millones de personas, de las cuales, en torno a 1.000.000, se dedican al voluntariado social. El perfil de las personas voluntarias es el de una persona menor de 40 años, mujer y con alto nivel educativo.

- El grupo de edad más numeroso es el comprendido entre los 25 y 45 años (46%)
- Le sigue en importancia el grupo de personas entre 45 y 65 años (31%)
- Se observa un crecimiento mayor en las personas mayores de 65 años
- Existen algunos estudios que apuntan a que los jóvenes presentan menos participación que las jóvenes.

Desde la perspectiva de género, fomentar el voluntariado reviste una gran importancia teniendo en cuenta los siguientes datos:

- El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es siempre superior al que corresponde a los hombres.
- La tasa de paro femenina supera a la masculina. En el cuarto trimestre del año 2008, la de las mujeres fue de un 15,14%, frente a la de los varones que alcanzó el 12,96%.
- La proporción de hombres mayores de 45 años con niveles educativos bajos es mucho menor que la de mujeres de igual edad.
- El colectivo de personas mayores es, mayoritariamente femenino. En el año 2008, el 61,46% de las personas mayores de 80 eran mujeres, alcanzando el 69,16% si su edad era superior a 85 años.
- Según el avance de resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situación de Dependencia (EDAD), correspondiente al año 2008, las mujeres con discapacidad constituyen el 59,77% del total de personas con discapacidad.
- Según el último Censo de Población y Viviendas, el 10% del total de los hogares españoles son monoparentales. En el cuarto trimestre del pasado año 2008, el número de hogares monoparentales era de 388.600, de los que en el 86,07% la persona de referencia era mujer.
- En cuanto a la violencia de género, el año 2007 se produjeron 5,81 veces más denuncias de mujeres maltratadas que de hombres.
- En diciembre de 2007, el 38,65% 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.

## **c) Inclusión social**

Las actuaciones del programa en inclusión social van desde el impulso de políticas públicas para la promoción y mejora de las condiciones de vida de la población

gitana a la cooperación con las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales para la promoción de los servicios sociales de atención primaria.

Los proyectos para la atención, prevención de la marginación e inserción del Pueblo gitano, tienen como característica principal su integralidad, de forma que en ellos se realizan actividades simultáneas de intervención social en las áreas de acción social, de educación (preferentemente las de apoyo y seguimiento escolar), de formación-empleo, salud, de vivienda y hábitat así como de participación social y de promoción de la convivencia ciudadana.

Estos proyectos están gestionados por las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o entes públicos de carácter local y van dirigidos a las comunidades gitanas vulnerables, en situación o en riesgo de exclusión social, con actividades diferenciadas para hombres y mujeres gitanas, especialmente en las áreas de acción social, de educación y de salud. Según datos de la Memoria de Evaluación de 2007 del Programa de Desarrollo Gitano, hay que destacar que el número de mujeres gitanas usuarias de los proyectos es superior al de los hombres, de manera que el 53,56% de los usuarios son mujeres.

#### **d) Plan concertado.**

Desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales. Tiene como finalidad el mantenimiento y desarrollo de la Red de servicios sociales de atención primaria, gestionada por las corporaciones locales, y el apoyo a éstas tanto en el desarrollo de sus competencias –atribuidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local como en las respectivas leyes autonómicas de servicios sociales-, mediante la cofinanciación de proyectos. Según datos del Sistema de Información de Usuarios de Servicios Sociales (SIUSS) del año 2007, el porcentaje de usuarias es el 60%.

- Previsión de resultados

Se considera que el conjunto de actuaciones previstas para este Programa contribuirá notablemente a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres con discapacidad, al mismo tiempo que afectará de forma directa a las mujeres en el ámbito de la inclusión social y en el campo del voluntariado, afectando de manera significativa al cumplimiento de las políticas de igualdad marcadas por la Ley.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración del impacto de género es **POSITIVA**.

**PROGRAMA 231G: ATENCIÓN A LA INFANCIA Y A LAS FAMILIAS**

**CENTRO GESTOR: D.G. DE POLÍTICA SOCIAL, DE LAS FAMILIAS Y DE LA INFANCIA**

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

El programa 231G “Atención a la Infancia y a las Familias” comprenderá 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 en su diversidad y 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.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- El **artículo 14.8** de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** (“establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”).
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): EJE 3: “Corresponsabilidad”** en el marco del objetivo estratégico 2 relativo al mercado laboral, del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2008-2011, en concreto se trata de actuaciones para “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”, a través de actuaciones de “difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad”.
- **Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006 – 2009**
- **Elaboración del nuevo Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia. II PENIA (2010-2013).**

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, 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.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género en este programa, se debe señalar que el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene, tanto en sus objetivos como en sus indicadores, múltiples referencias a la cuestión de género. Así, buena parte de sus 101 indicadores están desglosados en función del género.

En la evaluación final de citado Plan, se ha recogido un apartado sobre evaluación del impacto de género del PENIA (Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia), cuyo resultado se incorporará a las medidas del II PENIA.

Según los datos de la Secretaria de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de los menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de menores víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual son niñas. Este dato viene siendo una constante de forma permanente.

En este sentido, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar, tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como a otras Administraciones Públicas y ONG's, 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.

- Identificación de realizaciones previstas

Para el cumplimiento de los objetivos antes mencionados, se tienen previstas las siguientes actuaciones:

- 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 1.900 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 mejores prácticas empresariales en estas materias, incluyendo las premiadas en los Premios Nacionales Empresa Flexible. Se suele celebrar en la Comunidad Autónoma donde tiene su sede la empresa ganadora del Premio Nacional y se cuenta con la colaboración de todas las instituciones públicas (ayuntamiento, gobierno regional, ministerio) y de los agentes sociales (empresarios, sindicatos).
- 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 70 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 160 las empresas certificadas desde la puesta en marcha de este distintivo, que afecta a un total de 180.000 familias.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Si bien el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006 – 2009 (PENIA) finalizó formalmente en este período y actualmente se está trabajando en la elaboración del nuevo PENIA, 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).

La situación actual de la infancia en España, desde la óptica de género, está reflejada en diversos estudios y publicaciones, como los que se vienen realizando bajo la serie denominada “La Infancia en Cifras” y cuya actualización del año 2010 (datos 2009) está pendiente de publicación.

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 (que desde algunas instancias se proclaman monomarentales). Prácticamente, 8 de cada 10 familias constituidas por un solo adulto con hijos menores a cargo tiene al frente una mujer. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

Por tanto, el desarrollo de las políticas de promoción y protección a las familias que se abordan con este programa tienen una importantísima dimensión de género que son plenamente complementarias con las desarrolladas desde otras instancias.

- Previsión de resultados

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, cuantificación y análisis de la oferta de servicios socioeducativos y de otra naturaleza destinados a la atención a la primera infancia (0-3 años); en esta tarea también se colabora activamente con el Ministerio de Educación.

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.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Por todo lo anterior, puede concluirse que las actuaciones que se desarrollan con cargo a este Programa 231G “Atención a la Infancia y a las Familias” tienen un impacto POSITIVO en materia de igualdad de género.

<p><b>PROGRAMA 311M:</b> DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL</p>
---

<p><b>CENTRO GESTOR:</b> MINISTERIO Y SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA</p>
--

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

El programa 311M “Dirección y Servicios Generales de Sanidad y Política Social” comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones de propuesta y ejecución de las directrices generales sobre la política de salud,

de planificación y asistencia sanitaria, protección social y atención a la dependencia y de consumo, encomendadas al Ministerio de Sanidad y Política Social.

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 del mismo.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- **Artículos 14** (Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos), **27** (integración del principio de igualdad en la política de salud) y **77** (unidades de igualdad) de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.
- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): EJE 1 Participación política y social, objetivos 2** (incrementar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad de la Administración del Estado) **y 7** (implementación de las unidades de igualdad en los ministerios) **y EJE 7 Salud**.

- Identificación de realizaciones previstas

Cabe señalar que en la producción normativa se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de 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. Desde esta perspectiva, cabe señalar que se han elaborado 139 informes del artículo 24.2 de la Ley del Gobierno en el año 2009 y se espera que para el año 2010 se efectúen unos 130 informes.

La actividad editorial se realiza sobre las propuestas de cada Centro Directivo de los servicios centrales del Departamento, siendo éstos los responsables de la orientación de las respectivas publicaciones. En relación con el impacto de género, cabe destacar dos títulos: "Informe salud y género" e "Informe violencia de género", ambos se editan a propuesta del Observatorio de Salud de las Mujeres". Estas ediciones se efectúan todos los años en lengua española e inglesa y se encuentra el texto completo en Internet para su mayor difusión.

En relación con la visión de género, también se puede destacar el título la "Estrategia de atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud" y, en cuanto al área de Política Social se señalan dos: "Guía de ayudas sociales para las familias" y el cartel divulgativo del "Día Internacional de las Familias", que son publicaciones relacionadas con la política de género.

En cuanto a la colaboración con organismos internacionales del Ministerio de Sanidad y Política Social, se precisa que se vienen abonando una serie de contribuciones para programas de "Salud reproductiva" y "Género y Salud".

Para el programa de “Género y Salud” se está tramitando en el ejercicio actual un “Acuerdo de Donación”, que se implementa mediante un convenio con la Organización Mundial de la Salud de dos años de duración. Este convenio tiene como objetivos:

- Desarrollar una base de conocimientos de prueba y buenas prácticas sobre la integración de la perspectiva de género en las políticas de salud.
- Fortalecer la capacidad de la OMS para proporcionar asesoramiento técnico a los Estados sobre el enfoque de género y de otros determinantes sociales de la salud en sus políticas y programas de salud.

Se debe subrayar que la Unidad de Igualdad del Departamento, dependiente de la Subsecretaría, tiene encomendada la función de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y ejerce las funciones previstas en el artículo 77 de la LOIEMH, en particular:

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

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15, establece que las Administraciones públicas integrarán el principio de igualdad, de forma activa “en la definición y presupuestación de políticas públicas.” En este sentido, la presupuestación de las políticas públicas a desarrollar por el Departamento se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, mediante el establecimiento de criterios de actuación en los que se integra activamente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de un modo expreso y operativo.

Igualmente, en cumplimiento con el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones incluyen la valoración de actuaciones de 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.

Finalmente, y de acuerdo con el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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. Además, en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación, se tiene en cuenta la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

.La distribución por sexos del personal adscrito al Ministerio de Sanidad y Política Social es de 418 hombres y 871 mujeres, contando el personal adscrito de la Secretaría General de Política Social (190 mujeres y 65 hombres).

- Previsión de resultados

El conjunto de actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes públicos previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre

**D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto se deduce que el programa 311M, “Dirección y Servicios Generales de Sanidad”, puede ser calificado como un programa mixto de carácter POSITIVO, dedicado tanto a actividades jurídicas, de gestión o administrativas (sin incidencia directa sobre las personas), como a actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

**PROGRAMA 3110: COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD**  
**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL DE SANIDAD. DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN PROFESIONAL, COHESIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y ALTA INSPECCIÓN. AGENCIA DE CALIDAD**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 311º, “Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud”, es el encargado de canalizar, entre otras, las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria...

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con las siguientes normas en el:

**Ámbito sanitario**

- Ley 14/1986 de 25 de abril General de Sanidad
- Ley 16/2003 de 18 de mayo de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS). Artículo 64
- Plan de Calidad del SNS (Balance 2006-2010 disponible en: <http://www.msps.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/informe0610/Index.html>), revisado en abril de 2007

**Ámbito de Igualdad**

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 27
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Capítulo III. Artículos 15,16 y 32.3
- Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011). Principios rectores 2, 3 y 4. Eje 7
- Plan Nacional de Sensibilización y prevención de la violencia de género. Eje C salud.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Artículo 27 y artículo 21	-La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres (empoderamiento de las mujeres). -Fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico. -La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias La obtención y el tratamiento desagregados por sexo
Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011).	Principios rectores 2, 3 y 4. Eje 7	
Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Capítulo III. Artículos 15,16 y 32.3	- Facilitar la mejora de la calidad y de la equidad en la atención sanitaria a las mujeres que sufren violencia de género.
Plan Nacional de Sensibilización y prevención de la violencia de género.	Eje C salud	-Promover la mejora de la calidad y la equidad en la atención sanitaria integral a la violencia de género, proporcionando una atención integral, continuada y de calidad, desde la perspectiva de género, aplicando el protocolo de actuación establecido.  -Facilitar la planificación de la atención sanitaria a la violencia de género al conocer su magnitud y las características de las mujeres que la padecen.  - Favorecer la colaboración y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las Administraciones implicadas en la atención sanitaria a las mujeres que padecen violencia

- Identificación de realizaciones previstas

**Dentro de las acciones previstas:**

- a) Se fomentarán las 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) y 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 políticas de salud y en la formación continuada del personal de los servicios sanitarios.

- b) 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 y se promoverá y fomentará el uso de un lenguaje adecuado no sexista. Se tendrán en cuenta los datos arrojados por el análisis de situación para la redacción de objetivos y propuesta de recomendaciones para la acción, tal como se ha venido haciendo hasta ahora.

Además, se contemplan dos grandes apartados dentro de las dotaciones presupuestarias:

1. Fondos De Carácter General: incluidos en las aplicaciones presupuestarias 26.12.311O.454 y 26.13.311O.752 del Presupuesto de gastos del Ministerio de Sanidad y Política Social.
2. Subvenciones: Real Decreto 829/2010, de 25 de junio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a las comunidades autónomas y al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para la implementación de las estrategias del Sistema Nacional de Salud en cuidados paliativos, seguridad de pacientes en el año 2010 (criterios de reparto en el BOE).
3. Además, hay que mencionar las estrategias específicas con especial atención a la salud de las mujeres :

#### 1. ESTRATEGIA DE ATENCIÓN AL PARTO NORMAL

**Población diana:** todas las mujeres residentes en España que se encuentren en edad fértil y sus parejas.

Fondos de Salud Perinatal. Actuaciones que se financian:

- Continuidad de la atención de calidad al proceso reproductivo (embarazo, parto, nacimiento, periodo neonatal y puerperio)
- Participación y empoderamiento de las mujeres
- Prácticas clínicas en el parto basadas en la evidencia
- Formación de profesionales sanitarios
- Evaluación, investigación e innovación

**Subvenciones** Real Decreto 829/2010, de 25 de junio por el que se regula la concesión directa de subvenciones a las comunidades autónomas y al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para la implementación de la estrategia. Actuaciones que se financian:

- Evaluación de la EAPN. Realizar en cada Comunidad Autónoma la evaluación de la implantación y resultados de la Estrategia, en el marco metodológico común al SNS.
- Formación de profesionales. Desarrollar el Programa Formativo definido por los Comités Técnico e Institucional de la Estrategia APN, difundiendo sus contenidos, materiales formativos y de apoyo e Iniciar la formación NIDCAP a través del centro acreditado en España para esta formación.
- Adhesión al proyecto de «Adecuación de las indicaciones de las cesáreas urgentes y programadas». Adecuar y sistematizar las indicaciones de las

cesáreas urgentes y programadas con objeto de reducir su variabilidad injustificada y, con ello, mejorar la eficiencia y la seguridad de esta intervención en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

## 2. ESTRATEGIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Población diana: mujeres residentes en España a partir de 14 años y más. Total: 20.612.445 (datos provisionales, Padrón Municipal 2010. INE)

**Subvenciones** Real Decreto 829/2010, de 25 de junio por el que se regula la concesión directa de subvenciones a las Comunidades Autónomas y al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para la implementación de la estrategia de prevención de la violencia de género. Actividades que se financian:

- Inclusión de variables en los sistemas de información para la obtención de los indicadores comunes en violencia de género del SNS.
- Diseño, elaboración, implementación y evaluación de Planes de formación dirigidos a personal sanitario.
- Evaluación de actuaciones sanitarias en materia de violencia de género.
- Actuaciones específicas desarrolladas en violencia de género para la mejora de la atención sanitaria con mujeres en situación de especial vulnerabilidad: mujeres migrantes, mujeres con discapacidades, mujeres rurales y campesinas y mujeres y niñas traficadas con fines de explotación sexual.
- Actuaciones específicas desarrolladas en violencia de género para la mejora de la atención sanitaria a las hijas y los hijos de las mujeres en situación de maltrato.
- Diseño y evaluación de medidas e iniciativas para la coordinación intrasanitaria (atención primaria, especializada, urgencias) en cada comunidad autónoma para la mejora de la atención integral sanitaria a las mujeres que sufren violencia de género.

**Políticas transversales, estudios y acciones** realizadas por el Observatorio de Salud de las Mujeres para promoción de la igualdad y contra la violencia de género. Se incluyen en este apartado estudios de investigación, cursos de formación, jornadas de evaluación e identificación de buenas prácticas, así como la elaboración de informes anuales y el apoyo a la Comisión contra la violencia de género del SNS.

### **Nuevas actuaciones para presupuesto 2011.**

Se realizarán actuaciones en materia de **difusión e implementación de las estrategias** anteriormente enunciadas (cáncer, cardiopatía, ictus, epoc, cuidados paliativos, salud mental).

Se evaluarán y reformularán otras estrategias existentes (enfermedades raras, diabetes).

Se editarán e implantarán nuevas estrategias:

#### a) **Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva.**

La Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo contempla la elaboración de una estrategia de salud sexual y reproductiva en la que participen las

Comunidades Autónomas, sociedades científicas y profesionales, así como las organizaciones sociales.

Además, el Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud recoge en su estrategia 3, objetivo 3.2, que se impulsarán políticas de salud sexual y reproductiva que mejoren la calidad de la atención sanitaria y promuevan las buenas prácticas. Por tanto, y con objeto de dar cumplimiento a estos compromisos, se está trabajando en esta Estrategia Nacional, en la que se propone el desarrollo de líneas estratégicas para la mejora de la calidad, equidad y eficiencia en la atención sanitaria a la salud sexual y a la salud reproductiva en nuestro Sistema Nacional de Salud (SNS).

**b) Estrategia de Salud y Género para el Sistema Nacional de Salud.**

El Plan de Calidad para el Sistema Nacional de Salud (SNS) plantea como acciones prioritarias para el fomento de la equidad promover el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortalecer el enfoque de género en las políticas sanitarias.

Las desigualdades sociales se manifiestan en distintos rasgos de la sociedad que convergen, tales como la clase social, la educación, el género, el origen étnico, la discapacidad y la situación geográfica. Entre las mujeres más que entre los hombres se producen las anemias, el dolor crónico, las enfermedades auto-inmunes, las enfermedades endocrinológicas y la ansiedad y depresión. En los hombres se producen más las enfermedades y lesiones derivadas de conductas de riesgo como las lesiones y discapacidades ó muerte prematura por accidentes de tráfico, el consumo de drogas y otras sustancias tóxicas, el cáncer de pulmón o los trastornos mentales como la esquizofrenia o las psicosis.

Existen también "factores de riesgo diferenciales" que deberían ser prevenidos o abordados de forma diferente entre mujeres y hombres, como las causas de patología cardiovascular, diabetes mellitus, o la obesidad.

**c) Estrategia de Enfermedades Musculoesqueléticas y Reumáticas.**

Alcance: toda la población española desde el nacimiento (aunque la prevalencia de este tipo de enfermedades es mayor en mujeres). La discapacidad física muestra una prevalencia más elevada entre las mujeres que entre los hombres y aumenta con la edad: alrededor del 60% de las mujeres mayores de 75 años que viven en la sociedad señalan alguna limitación física.

Entre las personas en edad laboral, las afecciones músculoesqueléticas, especialmente el dolor de espalda y los dolores no específicos en general, constituyen una causa corriente de absentismo laboral y discapacidad laboral de larga duración. Entre un 15% y un 20% de las consultas de atención primaria se deben a afecciones musculoesqueléticas.

[http://ec.europa.eu/health/ph\\_information/dissemination/diseases/musculo\\_es.htm](http://ec.europa.eu/health/ph_information/dissemination/diseases/musculo_es.htm))

## C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La protección de la salud es un derecho de la ciudadanía, recogido en el artículo 43 de la Constitución Española, y un deber para el Ministerio de Sanidad y Política Social, dentro del ejercicio de competencias que marca el artículo 149.1.16 de nuestra Norma Fundamental. En este sentido y con carácter general, las medidas adoptadas en el ámbito de la política sanitaria por el Ministerio de Sanidad y Política Social han situado a la sanidad pública como una de las políticas de gasto mejor valoradas por los ciudadanos. Siguiendo datos del Barómetro Sanitario 2008 (publicado el 7 de abril de 2009), el 25,5% de los hombres y el 30,5% de las mujeres, considera la sanidad como una de las áreas de mayor interés. Por otro lado, el 50,1% de los hombres y el 47,7% de las mujeres, considera que el Sistema Nacional de Salud funciona bien.

Sin duda, para garantizar la calidad, la innovación, la equidad y la seguridad del Sistema Nacional de Salud en todo el territorio español son imprescindibles las políticas de cohesión. Este es el objeto de las Estrategias de Salud, que son una de las herramientas de las que se ha dotado el Ministerio de Sanidad y Política Social para avanzar en la cohesión y equidad de las prestaciones sanitarias, con la finalidad de garantizar el acceso de todos los ciudadanos, en condiciones de igualdad, a las actuaciones y procedimientos que se han demostrado efectivos en la mejora de la salud y la calidad de la vida y sobre las que hay consenso en cuanto a su eficacia.

Las Estrategias y los criterios de reparto, a través de subvenciones a Comunidades Autónomas son acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Entre las actividades financiadas en los acuerdos del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se inscriben las estrategias de fomento de la equidad, a través de actuaciones de prevención y atención sanitaria integral a la violencia de género y la Estrategia de atención al parto normal.

La natalidad en España, tras una fase decreciente en las últimas décadas, ha comenzado a incrementarse gracias, entre otros factores, a los nacimientos que proceden de mujeres extranjeras residentes en nuestro país. La proporción de partos de mujeres inmigrantes oscila aproximadamente entre el 20 y el 50% de todos los partos atendidos por hospitales públicos. Por ello, la atención perinatal a estas mujeres precisa de esfuerzos específicos que les faciliten el acceso y uso adecuado de los servicios, así como a los profesionales la mejor comprensión de sus culturas.

Por otro lado, las demás Estrategias de Salud, como son las relativas al Cáncer, Cardiopatía Isquémica, Diabetes, Salud Mental, Cuidados Paliativos, Seguridad del Paciente o Accidente Vascular cerebral, si bien no tienen una orientación de promover la igualdad entre mujeres y hombres, sí cuentan en su elaboración y evaluación con la perspectiva de género, en la medida en que dichas enfermedades inciden de manera diferenciada sobre hombres y mujeres.

Son piezas fundamentales de estas actuaciones:

- 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 (esto es particularmente cierto con las patologías crónicas porque afectan a porcentajes cada vez mayores de la

población durante cada vez más tiempo y, si no son correctamente prevenidas y tratadas, pueden originar pérdidas importantes de la autonomía de quienes las padecen y de sus cuidadores primarios, que son principalmente mujeres).

- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria. Diseñar y establecer sistemas para la comunicación de los incidentes relacionados con la seguridad del paciente. Implantar a través de convenios con las Comunidades Autónomas proyectos que impulsen y evalúen prácticas seguras en 8 áreas específicas.
- 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 referidas al ámbito sanitario, para la aplicación del protocolo sanitario y cualesquiera otras medidas que se estimen precisas para que el sector sanitario contribuya a la erradicación de esta forma de violencia.
- Proporcionar información actualizada y comparativa de la situación de salud y servicios sanitarios en España.

La Población diana de este programa la constituyen 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)

- Previsión de resultados

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. Por ello, se definirán las categorías género y sexo y se realizará un recorrido a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de salud 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 como tal el análisis de situación de salud considerando el género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

**D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración del impacto de género es **POSITIVA**, pues se prevé un impacto en este sentido sobre factores que pueden influir en la disminución de las desigualdades detectadas y contribuir a los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 313A:** OFERTA Y USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FARMACIA Y PRODUCTOS SANITARIOS - AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 313A, “Oferta y Uso racional de Medicamentos y Productos Sanitarios”, responde a la obligación de la Administración Sanitaria del Estado de diseñar y definir las líneas maestras de la política farmacéutica de medicamentos y de productos sanitarios.

La Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios es el órgano al que corresponde la dirección, desarrollo y ejecución de la política farmacéutica, así como el ejercicio de las funciones que competen al Estado en materia de financiación pública y fijación del precio de los medicamentos y productos sanitarios, y las condiciones especiales de prescripción y dispensación de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud, en particular el establecimiento de visados previos a la dispensación. Le corresponde, asimismo, ejercer la potestad sancionadora cuando realice funciones inspectoras.

Además, en el marco de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, establece los criterios generales y comunes para el desarrollo de la colaboración de las oficinas de farmacia, por medio de conciertos que garanticen a los ciudadanos la dispensación en condiciones de igualdad efectiva en todo el territorio nacional, independientemente de su comunidad autónoma de residencia.

La Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) es el organismo que garantiza a los ciudadanos la calidad, seguridad y eficacia de los medicamentos y productos sanitarios que se comercializan en España, asumiendo como autoridad sanitaria las responsabilidades sobre medicamentos y productos sanitarios que la Constitución Española atribuye en exclusiva a la Administración General del Estado.

Para ello, desarrolla un amplio abanico de actividades que incluyen, entre otras, la autorización e inspección de los laboratorios farmacéuticos, de los medicamentos y productos sanitarios tras comprobar sus condiciones de calidad, seguridad y eficacia, la autorización de sus condiciones de uso, de la investigación clínica con medicamentos y productos sanitarios, la vigilancia de las reacciones adversas que ocurren durante su uso, la continua evaluación del balance beneficio-riesgo de todos los medicamentos que están en el mercado o las actuaciones contra los medicamentos, productos sanitarios o cosméticos ilegales o falsificados.

Así pues, se trata de un conjunto de actuaciones cuyo impacto no incide directamente sobre las personas, desde un punto de vista de género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que tiene implícito el acceso en condiciones de igualdad a las mismas.



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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con el impulso de las competencias del Estado en materia de política farmacéutica de medicamentos y de productos sanitarios y, en particular con los:

- **Artículos 14** (Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos) y **27** (integración del principio de igualdad en la política de salud) de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.
- En cuanto al **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)**, este Programa se identifica objetivo 1 con el **EJE 7, Salud** (promover la producción, publicación y difusión de información cualitativa sobre la influencia del género en la salud y la atención de la salud)

- Identificación de realizaciones previstas

- Fomentar el uso racional de los medicamentos.
- Evaluar, analizar y controlar los medicamentos de uso humano, de uso veterinario y los productos sanitarios.
- Promover una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública.
- Llevar a cabo la intervención de los precios de las especialidades farmacéuticas y, gestionar el control sobre la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud.

## C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente no existen objetivos ni indicadores que permitan medir la incidencia del programa desde la perspectiva de género, ya que, como se ha visto, se trata de actuaciones globales, sin diferencia por razón de sexo.

No obstante, puede destacarse que el Gobierno, en mayo de 2009, tomó la decisión de que la píldora del día después pudiera adquirirse sin receta. Esta decisión, que se enmarca en la Estrategia de Salud Sexual y Reproductiva que se encuentra en la fase final del proceso de elaboración, se apoya en un informe previo de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

La Estrategia forma parte de la ya vigente Ley de Salud Sexual y Reproductiva e Interrupción Voluntaria del Embarazo. El objetivo de la decisión es facilitar el acceso de todas las mujeres a la píldora del día después independientemente de su lugar de residencia y en el plazo adecuado para garantizar su eficacia. La Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios ha implementado el proceso para que este método anticonceptivo de emergencia pueda adquirirse sin receta médica en farmacia.

En España se consumen alrededor de 500.000 píldoras del día después. Esta decisión ayudará a disminuir los embarazos no deseados en jóvenes, ya que España registra elevadas tasas de interrupción voluntaria del embarazo y de embarazos no deseados, especialmente entre jóvenes y adolescentes. (Según los

datos de 2007, más de 10.600 embarazos en chicas menores de 18 años; de las 112.138 interrupciones voluntarias del embarazo, 6.273 se dieron en menores de 18 años)

#### D) Valoración de Impacto de Género

De todo lo expuesto se deduce que el programa 313A, “Oferta y Uso racional Medicamentos y Productos Sanitarios”, puede ser calificado actualmente como un programa dedicado, exclusivamente, a actividades administrativas, de gestión de transferencias, contabilidad o similares, pero con incidencia indirecta sobre las personas y que, indudablemente, a largo plazo tendrá un impacto POSITIVO por razón de género sobre la población femenina española.

**PROGRAMA 313B:** DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y SANIDAD EXTERIOR. SECRETARÍA DEL PLAN NACIONAL SOBRE EL SIDA

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 313B, “Salud Pública y Sanidad Exterior”, permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, es decir, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de las enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente.

Entre los objetivos de la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida está el fomentar el cambio de actitudes de hombres y mujeres en relación a los modelos y roles de género que condicionan los comportamientos de riesgo frente a la infección por el VIH, impulsar acciones que promuevan un mayor control y poder de decisión de las mujeres sobre cuestiones relativas a su salud sexual reproductiva, sin verse sujetas a la coacción, la discriminación y la violencia y capacitar a los profesionales sobre prevención de VIH con perspectiva de género para mejorar el impacto de sus intervenciones.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- El artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “integración del principio de igualdad en la política de salud”
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): EJE 7 “Salud “ y EJE 10 “Violencia”

- Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud: EJE 4 EQUIDAD: “analizar las políticas de salud y proponer acciones para reducir las inequidades en salud con énfasis en las desigualdades de género”
- Plan Multisectorial frente a infección por VIH y el sida 2008-2012.
- Identificación de realizaciones previstas
  - Transferencias a las Comunidades Autónomas

Anualmente el MSPS transfiere 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 incluyen que se tendrá en cuenta la perspectiva de género en todas las actividades pertinentes, así como la especial vulnerabilidad de la mujer a la infección por VIH. Actualmente no se disponen de indicadores que permitan medir la perspectiva de género de los programas de las CCAA.

- Programa de ayudas económicas a organizaciones no gubernamentales

Desde el MSPS se convocan ayudas económicas a ONG para financiar programas de prevención del VIH. Entre las prioridades se encuentran las estrategias de intervención para la prevención y el diagnóstico precoz de la infección por VIH en colectivos y poblaciones más vulnerables a la infección, entre los que se encuentran las mujeres.

- Coordinación con otros agentes de cualquier titularidad para el desarrollo del Plan multisectorial frente a la infección por VIH y SIDA en España 2008 – 2012.

Existe un acuerdo interdepartamental de colaboración entre el MSPS y el Ministerio del Interior (Dirección General de Instituciones Penitenciarias) para la puesta en marcha y evaluación de actividades para prevenir la infección por VIH en centros penitenciarios.

- Actividades a desarrollar por el Departamento a través de la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida:

\* Reuniones de coordinación con las CCAA, grupos de trabajo de la Secretaría del Plan Nacional sobre el Sida y reuniones del Comité Asesor de organizaciones no gubernamentales.

Concretamente en 2009 se ha creado un grupo de trabajo de prevención del VIH en mujeres cuyos objetivos son:

- Establecer un espacio de reflexión, análisis y debate en torno a la prevención del VIH/sida en las mujeres.
- Identificar las principales líneas estratégicas de trabajo del Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y el Sida en España, 2008-2012.
- Desarrollar acciones específicas de prevención del VIH en mujeres.

\* Actividades de información, sensibilización y educación para la salud sexual (campañas y acciones de promoción del uso del preservativo)

\* Actividades de formación y elaboración de documentos técnicos.

\* Acuerdo de Encomienda de gestión entre el MSPS y el Instituto de Salud Carlos III, para el desarrollo de la vigilancia epidemiológica de VIH/sida.

En España existen varios sistemas de información epidemiológica para monitorizar la evolución de la epidemia de VIH/sida y todos ellos están desagregados por sexo:

- Sistemas de notificación de nuevos diagnósticos de VIH existentes en algunas comunidades autónomas.
- Registro Nacional de Sida.
- Información sobre mortalidad asociada al VIH/sida publicada por el INE.
- Estudios de seroprevalencia en grupos específicos de población, con diversos grados y mecanismos de exposición.

Por otro lado, el Ministerio de Sanidad y Política Social dispone de un informe específico sobre la situación epidemiológica del VIH/sida en mujeres, actualizado en 2008.

\* Servicio telefónico de información sobre VIH/sida, gestionado por Cruz Roja Española.

El MSPS cuenta con un servicio telefónico de información sobre VIH/sida, gestionado por Cruz Roja Española de ámbito estatal, gratuito, confidencial y anónimo, y ofrece información de calidad a la población general sobre los distintos aspectos de la infección por VIH (vías de transmisión, detección y prevención de prácticas de riesgo, realización de la prueba diagnóstica del VIH, derivación a centros especializados, etc.).

## 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 3:1, 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/sida 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.

Infección por VIH: (Fuente: Nuevos diagnósticos de infección por VIH (N= 8.786). Periodo 2003-2008: datos procedentes de 8 regiones que cubren el 32% de la población española. Actualizado a 30 de junio de 2009.)

Se experimenta un descenso de los nuevos diagnósticos que suponen las mujeres en relación a los hombres, pasando del 25% en 2004 al 22,1% en 2008.

La media de edad al diagnóstico de VIH en 2008 fue de 35,6 años para las mujeres y de 37,8 para los hombres.

En cuanto a la transmisión heterosexual, si bien se observa una tendencia descendente en los hombres y mujeres de origen español, dicha tendencia es hacia la estabilización en los últimos años en los inmigrantes, tanto hombres como mujeres. El 82,5% de las mujeres se infectaron al mantener relaciones heterosexuales.

De los casos diagnosticados en el año 2008, un 30% presentaban una inmunosupresión severa (<200 CD4) al ser diagnosticados, con claro riesgo de sufrir una enfermedad grave, y el consiguiente diagnóstico de sida. El porcentaje de diagnóstico tardío se ha igualado al de los hombres, habiendo sido mayor en los hombres.

- Previsión de resultados

Se espera que el número de diagnósticos continúe disminuyendo tanto en mujeres como en hombres y que el retraso diagnóstico también disminuya en la misma proporción en ambos sexos.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto se deduce que el programa 313 B “Sanidad Pública y Sanidad Exterior” puede ser calificado como Mixto, en relación con la igualdad de oportunidades, ya que algunas de las actividades incluidas en el mismo inciden fundamentalmente sobre las mujeres y otras no están específicamente orientadas a esa finalidad.

- Se desarrolla en el marco de ámbitos de intervención prioritaria en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y está relacionado con objetivos en materia de igualdad
- Afecta de forma directa a hombres y mujeres, con impacto en términos poblacionales
- Entre sus resultados se prevén efectos en relación con las políticas de igualdad

La mayor parte de los objetivos del Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008 – 2012 solo podrán conseguirse si se continua avanzando en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres, por tanto la prevención del VIH en nuestro país lleva asociada un impacto de género claramente POSITIVO.

**PROGRAMA 465A: INVESTIGACIÓN SANITARIA**

**CENTRO GESTOR:** DIRECCIÓN GENERAL DE FARMACIA Y PRODUCTOS SANITARIOS

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa de Investigación Sanitaria 465<sup>a</sup>, que gestiona el Ministerio de Sanidad y Política Social, tiene por objeto el desarrollo de acciones estratégicas de dinamización en el ámbito de las nuevas terapias.

Las acciones estratégicas previstas pretenden generar conocimiento en el ámbito de las nuevas terapias para preservar la salud y el bienestar de la ciudadanía, reforzando e incrementando para ello la competitividad y capacidad de I+D+I del Sistema Nacional de Salud, mediante el fomento de iniciativas de investigación clínica, no sólo públicas sino independientes de la industria farmacéutica que, en si mismas, estimulan la investigación traslacional.

Por medio de las actuaciones se pretende evitar desequilibrios, desigualdades y reducir la brecha de género. Las convocatorias de investigación garantizan la igualdad de oportunidades en el sector.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos de este programa se relacionan con:

- El artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos”
- El artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “integración del principio de igualdad en la política de salud”.

El articulado de las normas y planes que puedan vincular los objetivos generales y líneas de actuación del programa con los objetivos específicos se muestra a continuación:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
<b>Convocatoria para la concesión de anticipos reembolsables para el fomento de la dinamización del entorno tecnológico del SNS</b>	12.1	La concesión de las ayudas se realizará mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación
<b>Convocatoria para la concesión de ayudas para el fomento de la investigación clínica independiente</b>	Preámbulo	La concesión de las ayudas se realizará mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación

- Identificación de realizaciones previstas

Para el ámbito temporal del escenario presupuestario se ha previsto la consecución de las siguientes metas:

**1) Fomentar la investigación dentro del Sistema Nacional de Salud a través de la financiación de iniciativas de investigación clínica independientes de la industria farmacéutica (2010-2012).**

Uno de los mecanismos para el desarrollo de las políticas de cohesión es la concesión de ayudas económicas que promuevan la aplicación terapéutica de la medicina regenerativa, nuevas terapias y medicamentos huérfanos en el Sistema Nacional de Salud, con el fin de recobrar la salud de los pacientes y el bienestar de los ciudadanos.

La investigación independiente es un sector emergente en el campo de la medicina que, desde un principio, requiere actuaciones políticas de cohesión que garanticen la calidad y la equidad. Se garantizará la calidad impulsando la traslación de estos nuevos conocimientos terapéuticos a la práctica asistencial, estableciendo los máximos grados de seguridad, eficacia, efectividad y eficiencia y, por otra parte, se garantizará la equidad, asegurando la aplicación de estas técnicas en condiciones de igualdad en todo el Estado.

Constituye un objetivo estratégico la promoción de acciones dirigidas a la aplicación terapéutica de medicamentos huérfanos, para los que dicha promoción lleva implícita la participación de recursos científicos en la atención en salud, siendo éste uno de los mecanismos con los que el Sistema Nacional de Salud mejora la calidad asistencial. Las razones que justifican la promoción institucional de este tipo de investigación son múltiples, ya que se dirige a obtener nuevos conocimientos en ámbitos de la investigación terapéutica de escaso desarrollo, pero que tiene un gran interés para la mejora de la práctica clínica y el conocimiento de la utilización de los medicamentos y, en consecuencia, implica un elevado beneficio sanitario y social.

Otro de los objetivos estratégicos previsto es la promoción de ensayos clínicos no comerciales, cuya promoción lleva implícita la participación de recursos científicos en la atención en salud, siendo éste uno de los mecanismos con los que el Sistema Nacional de Salud mejora la calidad asistencial.

En el caso de los medicamentos huérfanos, estas ayudas suponen un elemento clave de las políticas de cohesión sanitaria, dado que por su propia definición, se trata de medicamentos que pretenden el diagnóstico, prevención o tratamiento de enfermedades raras y/o que resulte improbable que, sin incentivos, la comercialización de dichos medicamentos genere suficientes beneficios para justificar la inversión necesaria.

## **2) Apoyar acciones estratégicas en relación con infraestructuras relacionadas con la investigación a través de concesión de préstamos blandos (2010-2012).**

El apoyo de acciones estratégicas parte del conocimiento de las instalaciones científicas y del contacto con las autoridades científicas y sanitarias en las diversas Comunidades Autónomas, así como de sus necesidades.

Una vez establecido el panorama de necesidades en una estrategia de concertación con el sector de investigación sanitaria, se implementará un procedimiento de concurrencia abierta para la asignación de los recursos a los proyectos de contenido estratégico. Paralelamente, se realizará el seguimiento de las actuaciones ya emprendidas para comprobar su ajuste a la finalidad financiada y la necesidad de los eventuales ajustes a los que haya lugar.

Para los dos tipos de acciones descritas, es necesario conocer in situ las infraestructuras de las que disponen los distintos centros de investigación de nuevas terapias, la masa crítica del centro, los equipos básicos y clínicos involucrados en los proyectos y el grado de madurez de los proyectos.

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

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La sociedad española demanda la traslación de los conocimientos generados por la investigación básica a la práctica clínica y que el conocimiento y las tecnologías derivadas de la investigación y la innovación se traduzcan con urgencia en terapias eficaces. La finalidad última de la investigación en biomedicina no es otra que la de trasladar al paciente los beneficios obtenidos, mediante la transferencia de conocimiento al Sistema Nacional de Salud.

El Ministerio de Sanidad y Política Social, como responsable de la política en materia de aplicación de la investigación en nuevas terapias, tiene la decidida vocación de fomentar la traslación al Sistema Nacional de Salud de los avances en materia de investigación sanitaria en biomedicina y ciencias de la salud a través del propio Ministerio.

A tal efecto, se pretende la realización de convocatorias públicas en régimen de concurrencia competitiva que permitan, mediante la concesión de préstamos sin interés, reintegrables en uno o varios ejercicios económicos, el fomento de la traslación del conocimiento sobre la investigación, en los campos prioritarios desde un punto de vista estratégico: biomedicina, tecnologías para la salud y el bienestar, medicamentos huérfanos y nuevas moléculas.

Existe un marco general en el que la situación de las mujeres en la sociedad española ha experimentado un gran cambio y las mujeres han adquirido de pleno derecho una participación activa en la sociedad productiva, debido a su cualificación y nivel de formación.



A su vez, el marco legal español en materia de igualdad ha mejorado considerablemente con la promulgación, entre otras iniciativas legislativas, de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres en 2007. La publicación por el Instituto de la Mujer del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 establece un marco teórico explicativo, un diagnóstico sobre la situación actual en España, los objetivos estratégicos y las propuestas de actuación que deben plantearse los poderes públicos para alcanzar la igualdad. Estas acciones no sirven para beneficiar solo a las mujeres, sino que constituye parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

- Previsión de resultados

Por medio de las actuaciones antes descritas se contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la investigación clínica y se prevé que se reduzcan las desigualdades entre hombres y mujeres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

El impacto de género, logrado a través de las presentes convocatorias, es **POSITIVO**.



**SECCIÓN 27: MINISTERIO DE VIVIENDA**

261M: DIRECCION Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA

261N: PROMOCION ADMINIST. Y AYUDAS PARA REABILITACION Y ACCESO A  
VIVIENDAS

261P: URBANISMO Y POLITICA DEL SUELO



**PROGRAMA 261M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA**  
**CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA, GABINETE DE LA MINISTRA**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Corresponde a este programa la distribución de los recursos económicos, humanos y materiales disponibles entre los distintos servicios y programas específicos; asimismo el programa 261M presta los servicios generales y de apoyo a los centros gestores del Ministerio y tiene encomendada la alta dirección, el control y la coordinación del desarrollo específico para Arquitectura, Vivienda y Política de Suelo.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	31	Las Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Título II Capítulo I	Principios generales
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Título V	Empleo Público
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Artículo 77	Unidades de Igualdad
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)	EJE1: Participación política y social	Objetivos 2 (incrementar la participación de las mujeres en puestos de representación ) y 7 (Unidades de igualdad)
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)	EJE9: Atención a la diversidad e inclusión social	Objetivos 1 (incorporar la perspectiva de igualdad en la prestación de servicios y....vivienda)

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este Programa tiene como finalidad posibilitar la actividad general del Ministerio.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva, aunque indirectamente, en la medida en que este programa ayuda a gestionar la actividad general del Ministerio y, por lo tanto, posibilita el desarrollo del Programa 261N.

**PROGRAMA 261N:** PROMOCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y AYUDAS PARA REHABILITACIÓN Y ACCESO AVIVIENDAS

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Arquitectura y Política de Vivienda

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La política de vivienda asumida por el Estado se desarrolla en gran medida a través de Planes Plurianuales de Vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y entidades financieras. Se trata de equilibrar el desarrollo regional y estimular la distribución de la riqueza como consecuencia de esa planificación (artículo 131 de la Constitución Española), que posibilitará, además, la consecución de los objetivos de que prevé el artículo 47 de la Constitución " *derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada*". Los incentivos a los promotores y adquirentes que se contemplan en los planes de vivienda persiguen minorar el esfuerzo económico en la adquisición de vivienda a las familias con menos recursos, así como dinamizar el sector de la construcción como actividad generadora de empleo (artículo 40.1 de la Constitución).

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de Renta Básica de Emancipación, reguladas en el Real Decreto 1472/2007, modificado por el Real Decreto 366/2009. Estas ayudas van dirigidas 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.

**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
Real Decreto 2066/2008	1.2	Beneficiarios con derecho a protección preferente determinados colectivos: Unidades familiares con ingresos que no excedan de 1,5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante, IPREM), a efectos del acceso en alquiler a la vivienda, y de 2,5 veces el mismo indicador, a efectos del acceso en propiedad a la vivienda; Mujeres víctimas de la violencia de género; Familias monoparentales con hijos. No obstante, puede suceder que en algún otro colectivo beneficiario la incidencia del impacto de género pueda ser considerada. Sin embargo sería necesario un estudio que estableciera en que medida ese beneficio deriva de una relación de causalidad y no de una mera correlación.

- Identificación de realizaciones previstas

Se pretende, contribuir al cumplimiento del artículo 47 de la Constitución que contempla el derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Determinados colectivos presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda al partir de situaciones de mayor vulnerabilidad social y económica. Entre ellos se encuentran las mujeres víctimas de la violencia de género. Por otro lado se ha de tener presente que en muchas ocasiones son las mujeres las que se encuentran al frente de una familia monoparental o las que cuentan con menores ingresos.

- Previsión de resultados

Por la razón expuesta en el apartado anterior, se considera que la renta básica de emancipación podría favorecer en mayor medida a las mujeres, si bien no se encuentra este colectivo como beneficiario específico en el texto de la norma.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 261P: URBANISMO Y POLITICA DEL SUELO**

**CENTRO GESTOR: Dirección General de Suelo y Políticas Urbanas**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa contempla las actividades en materia de suelo y políticas urbanas encomendadas al Ministerio de Vivienda, a través de actuaciones como la elaboración de normativa e informes en la materia; la realización de inventarios de suelos vacantes y de suelos patrimoniales aptos para vivienda protegida y otros usos de interés social y otras actividades relacionadas con la Comisión Interministerial de Trabajo sobre Suelo; la participación, en representación del Departamento, en los foros internacionales relacionados con las políticas urbanas o la colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos en el conocimiento y difusión de técnicas urbanísticas y de buenas prácticas urbanas.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	31.3	Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en el planeamiento urbanístico la perspectiva de género.
Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)	EJE3: Corresponsabilidad	Objetivos 4 (propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas para facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres).

- Identificación de realizaciones previstas

Se relacionan actuaciones como los inventarios de suelos vacantes y de suelos patrimoniales aptos para vivienda protegida y otros usos de interés social con las políticas de género.

**C) Análisis de Impacto de Género**

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este Programa tiene como finalidad proporcionar financiación a la actividad de la Dirección General de Suelo y Políticas Urbanas, y no se ha efectuado un planteamiento inicial dirigido específicamente a las políticas de género. No obstante, por los cometidos de la Dirección General mencionada si se puede estimar un cierto impacto de género.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva. No obstante, es necesario recordar la competencia de las Comunidades Autónomas para establecer los objetivos finales en la materia.



## **SECCIÓN 28: MINISTERIO DE IGUALDAD**

232B: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

232A: PROMOCIÓN Y SERVICIO A LA JUVENTUD

232C: ACTUACIONES PARA LA PREVENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

232M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PROMOCIÓN SOCIAL



**PROGRAMA 232B: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**CENTRO GESTOR: SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos del programa están dirigidos por una parte, a continuar con la mejora de las prácticas empresariales en materia de igualdad, a incorporar a las mujeres en los órganos de dirección, a favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral y a fomentar el empleo y autoempleo femenino; de otra, se va a impulsar y desarrollar la aplicación del principio de igualdad de trato, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las víctimas de discriminación; asimismo se realizará la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas. También se va a dar continuidad en la colaboración con los Organismos Internacionales y la Cooperación al Desarrollo y, para finalizar, la promoción e impulso de las políticas públicas dirigidas a hombres y mujeres y lucha contra todo tipo de discriminación que incluye el desarrollo de acciones del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual.

**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:

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres 2008-2011
- RD 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad

Además existe un extenso desarrollo normativo como:

- Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual.(2009-2011)
- R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"
- Plan estratégico de ciudadanía e integración 2007-2010
- Plan de acción para el desarrollo del pueblo gitano 2010 – 2012
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Arts. 6 y 7
- Plan de Derechos Humanos del Reino de España: Apartado V

- Plan Director de la Cooperación Española 2009–2012

- Identificación de realizaciones previstas

Para el cumplimiento de su objetivo, la Secretaría General de Políticas de Igualdad 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 y así se contribuya a alcanzar la efectiva igualdad.
- Reuniones de sensibilización, técnicas, foros, seminarios y cursos cuya finalidad sean actuaciones transversales con perspectiva de género para la igualdad efectiva.
- 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 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.
- Actuaciones para el asesoramiento de medidas y programas dirigidos a la eliminación de estereotipos que condicionan a las mujeres en el ámbito público.
- Convocatoria de ayudas y subvenciones.
- 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.
- Participación en seminarios y foros internacionales
- Participación en seminarios y foros internacionales: UNIFEM, INSTRAW, CEPAL, etc.,
- Programa de Cooperación Internacional al Desarrollo
- Potenciación de la labor desarrollada por los diferentes Observatorios
- 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 crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

## C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dado el carácter especializado de este programa sobre la igualdad de oportunidades, en buena medida, el diagnóstico de la situación de partida sería el reflejado, con carácter general, en capítulo 3 de este informe “Descripción de la situación de mujeres y hombres en relación con los ámbitos prioritarios de intervención”, por lo que, en este apartado se reflejarán algunas cuestiones más específicas vinculadas con la justificación de algunos de los objetivos o actuaciones planteadas.

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y los posteriores desarrollos de la misma, se pretende corregir las desigualdades existentes entre las oportunidades que tienen los varones 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 más dificultad de acceso al mercado de trabajo y, a la vez, más facilidad para perder sus empleos. Y este diagnóstico se advierte, de forma muy nítida, en el ámbito rural, por lo que los programas de actuación en zonas especiales para capacitar y formar a las mujeres siguen siendo una herramienta vital para corregir las diferencias existentes entre ambos sexos, favoreciendo el autoempleo como una salida básica a las dificultades de la contratación por cuenta ajena.

Por lo que se refiere al apoyo al emprendimiento, ya en el año 2009 el Instituto de la Mujer inició la colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación para realizar el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (Programa PAEM), dentro del Programa Operativo “Adaptabilidad y Empleo” del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013 que incluye el servicio on-line [www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net) que aporta información y asesoramiento personalizado a emprendedoras y empresarias a través de Internet. En 2010 la subvención nominativa establecida en los PGE es canalizada a través del Ministerio de Igualdad y se prevé su continuación en 2011 a la vista de los buenos resultados obtenidos: ya hay más de 100.000 usuarias del servicio on line a través de la web [empresarias.net](http://empresarias.net).

El programa de microcréditos ha sido gestionado por el Instituto de la Mujer desde el año 2000 hasta el 2008. En el año 2009 pasa a ser gestionado por el Ministerio de Igualdad y desde ese momento se han concedido 155 microcréditos. El ámbito material el programa se justifica por la menor presencia de mujeres en el empresariado (en torno al 30% del total de trabajadores/as por cuenta propia) y por las mayores dificultades para acceder a financiación

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 20% 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 18% en España, superior a la media de la UE).

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordada desde el enfoque 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.

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. 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.

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 para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación participa en el Grupo Interministerial presidido por el Ministerio de Sanidad y Política Social para adaptar la legislación española a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal de 2009, en España viven casi ocho millones de personas mayores, de las que cuatro millones y medio (65%) 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 46% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 40% 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 nuevo Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012 que se aprobó el pasado 9 de enero de 2009 en Consejo de Ministros, aborda de forma integral el problema de la violencia de género atendiendo a las circunstancias específicas de la población extranjera.

Una manifestación más de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres extranjeras como clara expresión de la violencia de género es el fenómeno de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Este fenómeno afecta de forma mayoritaria a las mujeres y sobre todo a las mujeres extranjeras. Según reconoce el Plan Integral de Lucha Contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual, aprobado en el Consejo de Ministros del 12 de diciembre de 2008, las estimaciones policiales reflejan que el 90% de las mujeres que trabajan en locales dedicados a la prostitución son extranjeras.

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. Asimismo, se siguen realizando prácticas que violan, sistemáticamente, sus derechos fundamentales básicos, como los matrimonios concertados y forzados por parte de sus familias.

En relación con la población reclusa. En enero de 2010, el colectivo de mujeres reclusas ascendía a 6.146. Sin embargo, la mayoría de las cárceles españolas han sido diseñadas y destinadas mayoritariamente a población masculina, existiendo una escasa oferta de programas de intervención psicoeducativos.

La sensibilización y formación en igualdad se articulan como elementos fundamentales de cambio. En ese sentido, la Escuela Virtual de Igualdad, en su tercera edición, que abarca desde octubre de 2009 hasta octubre de 2010 ha formado a 18.000 personas en sus distintos niveles (básico y avanzado).

En el ámbito de las relaciones internacionales, la Plataforma para la Acción de Beijing, en el año 1995, significó el mayor consenso entre gobiernos (participaron 189 Estados) sobre objetivos y estrategias para conseguir la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. A partir de entonces, la igualdad es una prioridad en las agendas de los Gobiernos y en los Organismos e instancias de carácter internacional. El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres tiene una dimensión universal.

- Previsión de resultados

Se recogen atendiendo a los distintos Centros Gestores implicados.

### **1.- SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Con las actuaciones previstas se incide y apoya a las instituciones públicas y privadas, con incidencia en la sociedad, para que incorporen de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Igualmente, se impulsa la realización de estudios e informes técnicos que contribuyen a alcanzar objetivos dirigidos a la no discriminación por razón de sexo.

A través, de la realización de intervenciones, en el marco del Plan de Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual, que sensibilizan y conciencian a la sociedad y de la protección integral a las mujeres y niñas, víctimas de explotación sexual, se colabora en la lucha contra esta lacra social.

### **2.- DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

La convocatoria de ayudas para la implantación de planes de igualdad en empresas PYME, las jornadas de sensibilización sobre los beneficios de los planes de igualdad en las empresas, las herramientas de asesoramiento y ayuda a las empresas para el establecimiento de planes de igualdad, el reconocimiento de las prácticas excelentes de igualdad con el distintivo "Igualdad en la Empresa" y otras actuaciones similares seguirán ofreciendo resultados muy positivos que aumentarán la sensibilización de la sociedad sobre las ventajas tanto sociales como empresariales de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a las actuaciones para la inserción laboral de mujeres con dificultad de acceso al trabajo, se mantienen las perspectivas de actuación en las zonas geográficas especialmente identificadas, añadiendo a dichos convenios, las actuaciones sobre algunos colectivos concretos como la consolidación de iniciativas emprendedoras de mujeres inmigrantes y actuaciones específicas para incorporar el enfoque de género en los servicios de empleo de las CC.AA. de tal forma que se debiliten los estereotipos existentes a la hora de gestionar las demandas de empleo.



En definitiva, se mantienen las previsiones de resultados con el presupuesto de 2011, aunque algunos programas se pueden ver ajustados en sus resultados si las dotaciones presupuestarias se reducen respecto a las disponibles en 2010.

Las acciones de sensibilización e información afectarán potencialmente a toda la población española a través de los medios de comunicación que difundan las noticias sobre dichas actividades. También tienen como objetivo a todas las empresas con sede en España.

Respecto al otorgamiento de microcréditos, se prevé que crezca el número de solicitantes ya que se está consiguiendo mejorar la financiación con más entidades bancarias y cada vez hay más mujeres que buscan empleo convirtiéndose en sus propias jefas. No obstante, dicho aumento de solicitantes podría no traducirse en un igual aumento de beneficiarias porque el contenido económico del convenio se ha reducido un 13% por las restricciones presupuestarias. Lo mismo ocurre con el programa conveniado con las Cámaras de Comercio.

En relación con los programas de asistencia a víctimas de discriminación, se espera que en el desarrollo de los mismos se tomé en consideración, a la hora de prestar esos servicios, la posible presencia de discriminación múltiple en aquellos casos de discriminación que hayan sufrido las mujeres en relación con alguno de los rasgos a los que se pretende atender. Asimismo la recogida de datos relativos a los casos de discriminación se hará de manera que pueda analizarse la distinta forma en la que sufren la discriminación mujeres y hombres.

Las acciones de sensibilización e información afectarán potencialmente a toda la población española a través de los medios de comunicación que difundan las noticias sobre dichas actividades.

Asimismo, en los cursos de formación, se velará por la composición equilibrada de los participantes en los mismos y que en los contenidos formativos impartidos, se preste atención al fenómeno de la discriminación múltiple.

### **3. OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES**

La participación en el Comité Consultivo para la igualdad efectiva de la Unión Europea, como en el Consejo de Europa y en Naciones Unidas donde se realizan aportaciones e iniciativas políticas rentabilizando la experiencia nacional y difundiendo sus argumentos y su análisis en temas como la violencia de género, la brecha salarial y la igualdad en el empleo, la conciliación de vida familiar y vida profesional, y en definitiva sobre la lucha contra todo tipo de discriminación. Esta participación tiene como resultado el prestigio consolidado de la representación española en todos los foros internacionales.

En el área de cooperación al desarrollo se mantiene un programa con resultados positivos en cuanto a la consolidación de redes de colaboración entre asociaciones de mujeres españolas y latinoamericanas y a la creación de capacidades locales que contribuyen a la eficacia de la ayuda económica y técnica.

#### **4.- INSTITUTO DE LA MUJER**

Con las actuaciones previstas se pretende profundizar en el conocimiento de la situación de los 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.

El desarrollo logrado en los últimos años en relación con la elaboración del informe de género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado tendrá continuidad en este ejercicio, perfeccionándose algunas de las deficiencias detectadas en años anteriores y elaborando herramientas para dotar a futuros informes de un mayor contenido “económico” que permita, en última instancia, conocer qué parte del presupuesto tiene influencia o trascendencia desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

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 la convocatoria de subvenciones a la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, 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. Se prevé, que en base a la demanda de 2010, para 2011 el nº de participantes crezca considerablemente.

Respecto a 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**

La valoración de este programa, dada su propia finalidad y contenido específico en igualdad de oportunidades no puede ser otra que la de POSITIVO.

**PROGRAMA 232A: PROMOCIÓN Y SERVICIOS A LA JUVENTUD**  
**CENTRO GESTOR: INSTITUTO DE LA JUVENTUD**

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

##### **INSTITUTO DE LA JUVENTUD**

El Programa de Trabajo del INJUVE constituye el marco operativo de ejecución de tareas que lleva a cabo anualmente, este Organismo dentro de una estructura orgánica que se corresponde con las unidades directivas del mismo.

Finalidad: Los programas y acciones que viene ejecutando el INJUVE priorizan acciones con la finalidad de promover la igualdad de género, tanto estructurales, como de aplicación subjetiva en temas de igualdad.

Contenido: En todas las acciones se han incluido el tratamiento de transversalidad de género, el lenguaje no sexista, así como la intención de paridad entre hombres y mujeres, tanto en participación de los y las jóvenes como en la obtención de servicios

##### **CONSEJO DE LA JUVENTUD**

El Consejo de la Juventud de España contribuirá al desarrollo del Programa "Promoción y Servicios a la Juventud" a través de dos objetivos generales o líneas de actuación:

- Elaborar propuestas y posicionamientos con objeto de proponer a los poderes públicos la adopción de medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la juventud. Todo ello, mediante el fomento de la comunicación, relación e intercambio entre las organizaciones juveniles.
- Desarrollar 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

- Identificación del articulado de las normas y planes

### INSTITUTO DE LA JUVENTUD

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 del Programa de Trabajo del INJUVE a fin de conseguir la paridad.

Objetivo 2. Fomento de acciones que incluyan actividades específicas dirigidas a la igualdad dentro del Programa de Trabajo del INJUVE

Objetivo 3. Tratamiento del lenguaje no sexista en todas las Actividades del INJUVE

También incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones que lleva a cabo el Organismo, especialmente las de tipo formativo, divulgativas y de investigación.

### CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

El Consejo de la Juventud de España 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.

### INSTITUTO DE LA JUVENTUD

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
El Real Decreto 486/2005 de 4 de mayo por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Instituto de la Juventud	Artículo 2,	Principios Generales y Fines: La actuación del INJUVE promueve, entre otros principios, la "Igualdad de Oportunidades entre los Jóvenes", y declara como uno de sus fines, el "Fomento de la Formación en los Valores de Solidaridad e Igualdad".

## CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Artículo 16	Garantizar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las diferentes actividades y reuniones que celebra, en particular en sus órganos estatutarios
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Artículo 20	Incorporar la perspectiva de género en los diferentes informes, publicaciones y campañas que el organismo realiza.

- Identificación de realizaciones previstas

El INJUVE genera actividades de dos tipos:

a) 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.

b) Realizaciones de Aplicación Subjetiva. Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en Valores; Programas de Sensibilización; actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo todo el tratamiento documental del INJUVE: Informes, Memorias, Comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género

El CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA realiza actividades de dos tipos:

a) Por una parte celebración de reuniones estatutarias, en las 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.

b) 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 varios años se viene perfilando la recogida de datos de los programas ejecutados, actualmente mediante 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. 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.

- 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.

Transversalidad en la cuantificación de Género del Programa de Trabajo del INJUVE a fin de conseguir la paridad

Nº y Porcentaje por género de usuarios/as de las acciones del Programa de Trabajo del INJUVE: Directos e Indirectos

<b>Nº USUARIOS SUBJETIVOS</b>	<b>DIRECTOS</b>	<b>INDIRECTOS</b>	<b>TOTALES</b>	<b>% Por sexo</b>
VARONES	735.412	1.200.500	1.935.912.	51,2%
MUJERES	700.749	1.100.300	1.801.049	48,8%
<b>TOTAL</b>	<b>1.436,161</b>	<b>2.300.800</b>	<b>3,736.961</b>	<b>100%</b>

Fuente: Fichas de Seguimiento Final del Programa de Trabajo INJUVE de 2009

Para valorar el cumplimiento de paridad de género se acude a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro

<b>POBLACION ESPAÑOLA DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS</b>	<b>Nº DE JÓVENES</b>	<b>% por sexo</b>
VARONES	4.475.105	51,28%
MUJERES	4,251.668	48,72%
<b>TOTAL</b>	<b>8.726.773</b>	<b>100%</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística en 2009

Como se ve el INJUVE cumple prácticamente al 100% la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

### **CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA**

- Descripción de la situación de Partida (Diagnóstico)

Desde hace varios años se viene perfilando la recogida de datos de los programas ejecutados, que permite cuantificar la diferencia de género en las personas participantes de las actuaciones del organismo. Asimismo, las evaluaciones de actividades incorporan datos que permiten valorarlas en función del sexo.

Como se puede identificar en la tabla que aparece a continuación, relativa a la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo, se mantiene una participación equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación:

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

<b>Grupos de Trabajo</b>	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
Empleo	8	2	10

- Previsión de resultados

En el periodo 2011 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.

#### **D) Valoración del Impacto de Género**

Los resultados se consideran de carácter POSITIVO

Las acciones tanto del INJUVE como del CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA suponen una gran implicación en las políticas de Igualdad, estando en sus propios fundamentos constitucionales la igualdad entre los y las jóvenes. A nivel cuantitativo esta valoración se ha manifestado en los datos expuestos.



**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**

Las actividades a desarrollar durante el ejercicio presupuestario 2011, de acuerdo con las funciones encomendadas en el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, quedan englobadas en las siguientes actuaciones:

**Prevención de la violencia de género:** a través del desarrollo de campañas continuas de información y sensibilización en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos, como las adolescentes y jóvenes, las mujeres extranjeras, la mujer rural o las mujeres con discapacidad.

**Actuación integral sobre la masculinidad y los hombres:** abarca las actuaciones centradas en quienes originan la violencia, y se centran en el debate y reflexión sobre los nuevos roles de los hombres en la sociedad del siglo XXI y en la prestación de servicios de información y orientación sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género y los hombres. Asimismo, incluye el desarrollo de programas dirigidos a condenados por violencia de género en los supuestos de suspensión o sustitución de la pena privativa de libertad, mediante la colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, y el desarrollo de dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a los maltratadores.

**Atención a las víctimas de la violencia de género:** mediante la promoción de protocolos de coordinación interinstitucional tendentes a lograr una respuesta coordinada y, con carácter particular, el fomento de actuaciones en el ámbito de la asistencia social integral a las víctimas y a sus hijos e hijas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y con los Entes Locales.

**Mejora de la respuesta profesional en las diferentes actuaciones desarrolladas sobre la violencia de género:** por medio de la promoción de protocolos de actuación que ordenen su intervención, y de la sensibilización y formación de los y las profesionales que intervienen en estas situaciones (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, elaborando materiales formativos, etc.). En este apartado la colaboración con la FEMP resultará imprescindible para avanzar en el ámbito local en instrumentos de coordinación interinstitucional y la formación de sus profesionales.

**Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género,** mediante la creación de una base de datos que incorpore todos los datos existentes en violencia

de género y el establecimiento de una plataforma digital que, a través de la página web de la Delegación, permita el intercambio del conocimiento en la materia (investigaciones, etc.). Asimismo, está prevista la realización de estudios e investigaciones que permitan un mejor conocimiento de la dimensión de la violencia de género y sus manifestaciones.

**Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral**, principalmente en colaboración con las organizaciones de Mujeres y las organizaciones no gubernamentales implicadas en la atención a las mujeres víctimas, en el marco del Plan Integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, 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.

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

La violencia de género 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 y a la seguridad, que tiene su origen en las relaciones de poder o dominación masculina sobre ellas, así como en la desigualdad entre ambos sexos y en la discriminación de las mujeres.

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 de carácter estructural, cuya prevención y erradicación corresponde a los poderes públicos, que 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.

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.

Esta 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.

**Para Objetivo 1 (Prevención de la violencia de género y sensibilización):**

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	14, PÁRRAFO 6º	ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO QUE TENGAN EN CUENTA LAS DIVERSAS SITUACIONES DE LAS VÍCTIMAS.
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	14, PÁRRAFO 1º	ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO DIFUNDIDAS A TRAVÉS DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	18, PÁRRAFO 1º	FOMENTO DEL ACCESO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO A LA INFORMACIÓN DE LOS DERECHOS Y AYUDAS PREVISTOS LEGALMENTE.
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	18, PÁRRAFO 2º	GARANTÍA DEL ACCESO INTEGRAL A LA INFORMACIÓN SOBRE SUS DERECHOS ESPECIFICAMENTE PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO CON DISCAPACIDAD.
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	30, PARRAFO 2º	REUNIÓN E INFORME ANUAL DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 2.5	REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN QUE ANALICEN EL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 2.6	FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 51	REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 52	FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL EN EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN POBLACIÓN EXTRANJERA INMIGRANTE" 2009-2012	EJE 1, OBJETIVOS 1.1 Y 1.2 y EJE 3, OBJETIVO 3.2	EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN FOLLETOS INFORMATIVOS DERECHOS VÍCTIMAS EXTRANJERAS E INCLUSIÓN EN TODAS LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE ELEMENTOS QUE INCIDAN EN LA REFERENCIA A LA POBLACIÓN EXTRANJERA

PLAN DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2012.	ÁREA 5, OBJETIVO 2.1	REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN FORMATO ACCESIBLE PARA LA PREVENCIÓN DEL MALTRATO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
PLAN DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2009-2012.	ÁREA 5, OBJETIVO 2.3	INCLUSIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN FORMATOS ACCESIBLES

- Identificación de realizaciones previstas

Se prevén las actuaciones siguientes:

1.- Campaña continua de sensibilización contra la violencia de género, que comprenderá el mantenimiento de la campaña "Saca Tarjeta Roja al Maltratador" que ha demostrado su efectividad en términos de sensibilización y tiene en cuenta tanto a la población extranjera como a las personas con discapacidad y de las actuaciones de patrocinio con la Federación Española de Baloncesto para la difusión de las campañas de sensibilización contra la violencia de género del Ministerio de Igualdad. Estimación presupuestaria: 16,8%.

2.- Reimpresión y difusión de folletos informativos sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, en castellano, catalán, gallego, euskera, inglés, francés, portugués, chino, árabe, rumano, búlgaro y ruso. Estos folletos se editarán además de en papel, en formato accesible para las víctimas con discapacidad. Estimación presupuestaria: 0,36%

3.- Elaboración y difusión de folletos informativos sobre recursos existentes a nivel estatal para abordar la violencia de género como el servicio telefónico 016, el servicio ATENPRO y los dispositivos para el seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento.

4.- Mantenimiento constante del objetivo de sensibilización y prevención de la violencia de género en el diseño y ejecución de todas las investigaciones realizadas o promovidas por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

5.- Organización y desarrollo de los actos del 25 de noviembre, día internacional de la lucha contra la violencia de género. Estimación presupuestaria: 0,33%

**Para Objetivo 2 (Actuación integral sobre masculinidad y los hombres):**

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 4.5	FOMENTO DEL RECURSO A LOS DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS QUE PERMITEN EL SEGUIMIENTO INDIVIDUALIZADO TELEMÁTICAMENTE DE LOS CONDENADOS POR VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 4.9	EXTENSIÓN DE LOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE REEDUCACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO DIRIGIDOS A CONDENADOS POR DELITOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 53	PUESTA EN MARCHA DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS Y CONTROL TELEMÁTICO DE LAS MEDIDAS DE ALEJAMIENTO DE MALTRATADORES.
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 54	DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE REEDUCACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO DIRIGIDOS A CONDENADOS POR DELITOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Identificación de realizaciones previstas

1.- Promoción de actuaciones dirigidas a lograr que los hombres se sumen a iniciativas igualitarias y fomento de nuevos modelos de masculinidad como renuncia a la identidad masculina tradicional que incorpora actitudes y comportamientos violentos en la resolución de conflictos de pareja.

2.- Servicio telefónico y online de información y orientación en materias y cuestiones relacionadas con los la igualdad de género y los hombres (servicio telefónico de atención a la masculinidad). Estimación presupuestaria: 2,35%

3.- Sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género. Estimación presupuestaria: 21,88%.

4.- Implementación de programas de reeducación y tratamiento psicológico de maltratadores en el marco del proyecto piloto impulsado por el Ministerio de Igualdad en colaboración con el Ministerio del Interior y las Comunidades Autónomas. Estimación presupuestaria: 3,65%

5.- A través de la formación del personal del ámbito local se coadyuvará a la detección lo que redundará en la prevención de la violencia de género (ver formación de profesionales).

**Para Objetivo 3 (Atención a las víctimas de violencia de género):**

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	14, PÁRRAFO 9º	FOMENTO DE INSTRUMENTOS DE COLABORACIÓN DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON ENTIDADES PRIVADAS
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	19, PÁRRAFO 1º	MEJORA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL (CONSTRUCCIÓN DE NUEVOS CENTROS DE RECUPERACIÓN INTEGRAL)
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	19, PÁRRAFO 2, LETRA F)	FORMACIÓN DE LAS VÍCTIMAS EN VALORES DE IGUALDAD DENTRO DE LA ATENCIÓN MULTIDISCIPLINAR (ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL)
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	19, PÁRRAFO 5º	FOMENTO ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL MENORES
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	19, PÁRRAFO 6º	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
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	27	FOMENTO DE LA CONCESIÓN DE AYUDAS SOCIALES A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 3	PROMOCIÓN DE PROYECTOS INNOVADORES EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL (ATENCIÓN A MENORES, MUJERES CON DISCAPACIDAD E INMIGRANTES)
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 3	AVANCE EN LA EXTENSIÓN DEL SERVICIO DE TELEASISTENCIA MÓVIL
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 56	ELABORACIÓN DE UN MAPA DE LOS RECURSOS EXISTENTES EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 63	REFUERZO DE LA COORDINACIÓN CON CCAA, CEUTA Y MELILLA Y LA FEMP EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL PARA MUJERES VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Identificación de realizaciones previstas

1.- Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género – 016. Estimación presupuestaria: 4,085%.

2.- Colaboración con la Fundación ANAR para la atención telefónica especializada en materia de menores. Estimación presupuestaria: 0,073%

3.- Ayudas sociales víctimas de violencia de género. Estimación presupuestaria: 3,65%.

4.- Servicio telefónico de atención y protección móvil para víctimas de violencia de género-ATENPRO. Estimación presupuestaria: 20,06%.

5.- Colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla para el desarrollo de programas y la prestación de servicios que garanticen la asistencia social integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a los menores expuestos a la misma a través de la suscripción de los correspondientes convenios de colaboración. Estimación presupuestaria: 10,95%.

6.- Apoyo a la creación de un centro de asistencia social integral para víctimas de violencia de género en Badajoz, a través de la firma de un Convenio con la CA de Extremadura. Estimación presupuestaria: 0,72%.

7.- Mantenimiento y actualización permanente de la Web de Recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP), así como incremento de los recursos y ampliación de las categorías existentes. Estimación presupuestaria. 0,28%

#### Para Objetivo 4 (Mejora de la respuesta profesional frente a la violencia de género)

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	14, PÁRRAFO 9º	FOMENTO DE INSTRUMENTOS DE COLABORACIÓN DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON ENTIDADES PRIVADAS
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	2, APARTADO I)	PROMOCIÓN DE LA COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS ENTIDADES, ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	2, APARTADO J)	FOMENTO DE LA ESPECIALIZACIÓN DE COLECTIVOS PROFESIONALES QUE INTERVIENEN EN INFORMACIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO.
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 5	INTENSIFICACIÓN FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN PROFESIONALES QUE INTERVIENEN EN SITUACIONES VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 57	COLABORACIÓN EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES EN VIOLENCIA DE GÉNERO (JORNADAS FORMATIVAS, CURSOS)
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 63	REFUERZO DE LA COORDINACIÓN CON LA FEMP EN MATERIA DE FORMACIÓN DE PROFESIONALES.
PLAN DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN POBLACIÓN EXTRANJERA INMIGRANTE 2009-2012.	EJE 4, OBJETIVO 4.1	INCLUSIÓN DE UN MÓDULO ESPECÍFICO RELATIVO A VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE MUJERES EXTRANJERAS EN EL MARCO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON EL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA Y EL MINISTERIO DE JUSTICIA
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 DASTOS DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER TENIENDO EN CUENTA LA VARIABLE DE LA NACIONALIDAD

- Identificación de realizaciones previstas

1.- Colaboración con Universidades para la realización de jornadas, cursos y congresos dirigidos a profesionales que intervienen en situaciones de violencia de género Estimación presupuestaria: 0'06%.

2.- Subvención nominativa a la FEMP para la formación de profesionales en el ámbito local que intervienen en situaciones de violencia de género. Estimación presupuestaria: 0,18%.

3.- Colaboración con las Administraciones Públicas y Ministerios competentes en ámbitos relacionados con las situaciones de violencia de género.

**Para Objetivo 5 (Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género):**

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	20	INTEGRACIÓN EFECTIVA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	30	ELABORACIÓN DE INFORMES, ESTUDIOS Y PROPUESTAS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR PARTE DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.
PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2011)	EJE 10, OBJETIVO 1	PROMOCIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA, REALIZACIÓN DE PROSPECCIONES ESTADÍSTICAS Y ESTUDIO DE LA CUESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUJERES MÁS VULNERABLES (MUJERES CON DISCAPACIDAD, INMIGRANTES, ETC)
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 58	CREACIÓN DE NUEVOS GRUPOS DE TRABAJO DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 59	CONCESIÓN DE NUEVAS BECAS DE FORMACIÓN EN EL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER.
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 60	MANTENIMIENTO DE LA PLATAFORMA DIGITAL PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 61	IMPULSO Y FINANCIACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS Y TRABAJOS TÉCNICOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
PLAN DE DERECHOS HUMANOS IX LEGISLATURA	ÁREA 2, MEDIDA 62	ELABORACIÓN Y EDICIÓN DEL ANUARIO ESTADÍSTICO DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR PARTE DEL OBSERVATORIO ESTATAL DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER
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



- Identificación de realizaciones previstas

1.- Promoción y realización de estudios, investigaciones y encuestas en materia de violencia de género. Estimación presupuestaria: 3,036%.

2.- Elaboración, edición y difusión de publicaciones para promover el conocimiento de la violencia de género.

3.- Producción, recogida y explotación de información estadística de violencia de género.

4.- Gestión, mantenimiento y ampliación de la Plataforma Digital para la Gestión del Conocimiento en Violencia de Género. (Presupuesto en la Subsecretaría del Ministerio de Igualdad).

5.- Elaboración de informes y boletines estadísticos sobre violencia de género y difusión de los mismos.

6.- Elaboración del IV Informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

7.- Creación de nuevos Grupos de Trabajo del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

8.- Mantenimiento de las becas de formación del Observatorio. Estimación presupuestaria: 0,20%.

**Para Objetivo 6 (Lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral):**

- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
PLAN INTEGRAL DE LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL.(2009-2011)	MEDIDAS DE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS	OBJETIVO 3: MEJORAR LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS.
RATIFICACIÓN DEL CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS.(EN VIGOR 23/02/2009)	ART. 12	ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS EN SU RESTABLECIMIENTO FÍSICO, PSICOLÓGICO Y SOCIAL.
LO 2/2009, DE 11 DE DICIEMBRE, DE REFORMA DE LA LO 4/2000, SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL.	ART. 59 BIS	PERIODO DE RESTABLECIMIENTO Y REFLEXIÓN DE AL MENOS TREINTA DÍAS, PARA QUE LA VÍCTIMA PUEDA DECIDIR SI DESEA COOPERAR CON LAS AUTORIDADES EN LA INVESTIGACIÓN DEL DELITO Y EN SU CASO EL PROCEDIMIENTO PENAL

- Identificación de realizaciones previstas

Convocatoria de subvenciones públicas destinadas a programas de atención y ayudas sociales para las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Se considerarán programas prioritarios los siguientes:

- Programa de atención psicosocial.
- Programa de atención médica y sanitaria.
- Programa de asesoramiento y atención jurídica.
- Programas destinados a la atención y protección de las víctimas de trata o personas prostituidas, se encuentren o no en situación de estancia irregular en nuestro país.
- Programas destinados a la atención, protección y subsistencia de las víctimas de trata que, de conformidad con la normativa e instrucciones vigentes en la materia, se hayan acogido al periodo de restablecimiento y reflexión previsto en el art. 59 bis de LO 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la LO 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Estimación presupuestaria: 7,29%

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

- Descripción de la situación de Partida (Diagnóstico)

#### **Para Objetivo 1 (Prevención de la violencia de género y sensibilización):**

De la explotación de la última Macroencuesta, realizada en 2006, se concluye que:

- El 6,3% de las mujeres de 18 y más años residentes en España manifiestan haber sufrido maltrato por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida. Este porcentaje es equivalente a, aproximadamente, 1.200.000 mujeres.
- El 2,1% manifiesta haberlo sufrido en el último año. Esta situación afectaría aproximadamente a 400.000 mujeres.
- Las dos terceras partes de las mujeres que han sufrido maltrato de género alguna vez en la vida, en consecuencia, han salido de esta situación. Su número sería de 800.000.

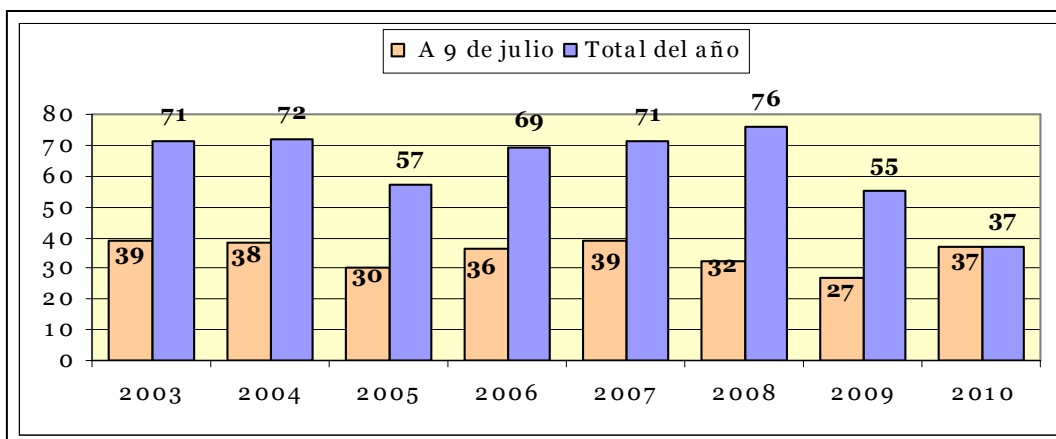
En consonancia con estas cifras, evidentemente, hay que considerar también una cifra anual cercana a los 400.000 varones que anualmente maltratan a su pareja o ex pareja.

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 9 de julio de 2010 ascendió a 508. La secuencia durante este período puede observarse en el siguiente gráfico, en el que se indica la cifra total de víctimas al finalizar cada uno de los períodos y la cifra acumulada hasta el 8 de julio de cada año



• **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.

Ante la pregunta acerca de lo que harían las personas encuestadas en el caso de presenciar alguna situación de violencia de género, sólo el 0,5% en 2009 y el 0,6% en 2010 manifestó que no haría nada, siendo la respuesta mayoritaria la de los que manifestaron que llamarían a la policía (64,8% en 2009 y 70.2% en 2010).

A lo largo de 2009 han llegado a los juzgados un total de 135.540 denuncias por violencia de género, de las cuales 98.507 han sido interpuestas por las víctimas y 37.033 por terceros.

**Para Objetivo 2 (Actuación integral sobre masculinidad y los hombres)**

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 siguiente cuadro, en los resultados de las encuestas de opinión promovidas desde la Delegación del Gobierno, 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
<b>TOTAL</b>	<b>1.008</b>	<b>100,0</b>	<b>2.000</b>	<b>100,0</b>
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

- Desde su puesta en marcha, el 4 de diciembre de 2009 y hasta el 31 de diciembre de ese año se han atendido un total de 876 llamadas en el Servicio de atención telefónica de información y orientación sobre políticas de igualdad y hombres. En el primer semestre de 2010 esta cifra se sitúa por encima de las 5.000 llamadas.

- El número de hombres que han participado en programas de reeducación en el marco del proyecto piloto impulsado por el Ministerio de Igualdad, asciende a 321 en el primer semestre de 2010.

- El número de mujeres protegidas por los dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores ha sido de 403 entre el 24 de julio de 2009 (fecha de su puesta en marcha) y el 30 de junio de 2010.

### **Para Objetivo 3 (Atención a las víctimas de violencia de género):**

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 en el siguiente apartado.

Desde el 3 de septiembre de 2007 (fecha de su puesta en marcha) hasta el 30 de junio de 2010 se han atendido 191.819 llamadas de violencia de género en el Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género 016; de ellas, 32.612 llamadas han sido atendidas en el primer semestre de 2010. Del total de llamadas, el 77,23% fue realizado por mujeres en situación de violencia de género; la cifra de llamadas de víctimas de violencia durante el primer semestre de 2010 fue de 23.117.

El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 LO 1/2004) asciende a 350.

El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género a 30 de junio de 2010 asciende a 11.597.

El número de idiomas en que se presta la información en el Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género- 016 se ha incrementado desde 6 hasta 51.

El número de convenios suscritos en colaboración con las Comunidades Autónomas y entidades en materia de asistencia social integral asciende a 20.

#### **Para Objetivo 4 (Mejora de la respuesta profesional frente a la violencia de género)**

En este sentido, cabe reseñar la importancia de las denuncias procedentes de profesionales: La mayoría de las denuncias por violencia de género que llegan a los juzgados derivan de atestados policiales. Entre 2007 y 2009 la cifra total de denuncias derivadas de atestados policiales fue de 314.059; las denuncias derivadas de partes de lesiones fueron 45.987 en el período señalado, y las denuncias derivadas de las actuaciones de servicios de asistencia y terceros en general fue de 3.419. En total, los profesionales han intervenido, junto a la víctima o sus familiares, en la gran mayoría de las denuncias (90,0%) antes de que éstas lleguen al juzgado.

A lo largo del año 2010, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha suscrito diversos convenios de colaboración en relación con la formación en el ámbito de la violencia de género, debiendo destacarse los relativos al ámbito universitario (Cursos de Verano con la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Jaén), así como con la Federación Española de Municipios y provincias para intensificar la formación del personal de la administración local.

Se han promovido acciones formativas específicas dirigidas al personal que atiende los servicios puestos en marcha por el Ministerio de Igualdad en el ámbito específico de la violencia de género.

El personal de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha participado en decenas de encuentros y actividades de formación dirigidas a profesionales organizadas por aquellas Administraciones Públicas y Ministerios que tienen competencias en los distintos ámbitos de actuación relacionados con las situaciones de violencia de género.

#### **Para Objetivo 5 (Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género):**

En relación con la recopilación y explotación de datos estadísticos, el número de fuentes de datos ha sido de 73 y el número de ficheros explotados ha sido de 100.

Se han concedido 3 becas de formación del Observatorio estatal.

Se han promovido y realizado 11 estudios e investigaciones.

Se han elaborado un total de 14 informes y boletines estadísticos.

#### **Para Objetivo 6 (Lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral):**

La trata de seres humanos con fines de explotación sexual, especialmente de mujeres y niñas, sus principales víctimas, constituyen una de las violaciones más graves de los derechos humanos y una manifestación de la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en muchos lugares del mundo y una de las manifestaciones más crueles de violencia de género.

Este fenómeno delictivo, a escala mundial, genera actuaciones de los Gobiernos y de las Organizaciones Internacionales mediante acuerdos y desarrollos legislativos y planes de actuación para aunar esfuerzos y luchar de manera eficaz para ayudar a las víctimas y castigar a los culpables del delito.

Como consecuencia de lo anterior, en España a través del Plan Integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual se pretende dar respuesta con carácter integral a este grave fenómeno.

El total de programas subvencionados a organizaciones de mujeres y organizaciones sin ánimo de lucro asciende a 40.

- Previsión de resultados

Para el análisis de las actuaciones presupuestadas en el Programa 232C y de los resultados esperados, se van a diferenciar cinco grandes ámbitos de actuación:

1.- Prevención y sensibilización: a través del desarrollo de campañas de sensibilización en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos.

En este ámbito se mantendrá la campaña de sensibilización “Saca Tarjeta Roja al Maltratador” que, a través de la implicación de personas de reconocido prestigio en la vida pública y en sus respectivos ámbitos profesionales, genera una movilización social de rechazo a la violencia de género, que coexistirá con otras actuaciones de sensibilización puntuales.

2.- Actuación integral sobre la masculinidad y los hombres: abarca las actuaciones centradas en quienes originan la violencia, y se centran en el debate y reflexión sobre los nuevos roles de los hombres en la sociedad del siglo XXI y en la prestación de servicios de información y atención a los hombres. Asimismo, incluye el desarrollo de programas de reeducación dirigidos a agresores, y el desarrollo del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento impuestas en el ámbito de la violencia de género.

En relación con esta línea de actuación, se mantendrá el servicio telefónico y on-line de información y orientación en materias y en cuestiones relacionadas con los hombres y la igualdad de género con la finalidad de avanzar en la prevención primaria de la violencia de género. Asimismo, se seguirá avanzando, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el desarrollo de un proyecto piloto en el ámbito de la reeducación de agresores tendente a alcanzar la máxima eficacia en el desarrollo de los citados programas verificar su contribución efectiva al cambio de mentalidades y, por tanto, a la prevención de la violencia de género). Por último, se consolidará el sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.

3.- Mejora de la atención a las víctimas de la violencia de género: mediante la promoción de protocolos de coordinación interinstitucional tendentes a lograr una respuesta coordinada y, con carácter particular, el fomento de actuaciones en el ámbito de la asistencia social integral a las víctimas y a sus hijos e hijas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y la evolución técnica y funcional de la WRAP (Web de recursos de atención y protección de víctimas de violencia de género) como herramienta para facilitar el acceso de las víctimas a los recursos en materia de asistencia social integral frente a la violencia de género.

La finalidad de todas las acciones en este ámbito está vinculada a la garantía de 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: a través de la mejora de la accesibilidad del servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico especializado en violencia de género (016), especialmente para mujeres extranjeras y mujeres con discapacidad.

Asimismo, para hacer efectivo el acceso a la información, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, va a editar documentos informativos, bien de carácter general, bien destinados a colectivos específicos, que serán objeto de amplia divulgación tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como entre profesionales, organizaciones e instituciones que prestan atención y asistencia a las víctimas de violencia de género.

- Derecho a la asistencia social integral: en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, se mantendrán los programas dirigidos a garantizar el derecho a la asistencia social integral, prestando especial atención a la accesibilidad y adecuación de los recursos para niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia de género, mujeres extranjeras, etc.

Por otra parte, está previsto mantener la colaboración para el desarrollo de proyectos singulares en algunas Comunidades Autónomas.

Se mantendrá la colaboración con las Comunidades Autónomas en la evolución técnica y funcional de la WRAP orientada a que dicha aplicación contenga una relación exhaustiva y actualizada de la totalidad de recursos disponibles para las víctimas de violencia de género tanto en materia de asistencia social integral como en todo aquello relacionado con la información y prevención frente a la violencia de género.

Garantía de derechos para aquellos grupos de la población más vulnerables y que precisan una atención adecuada a sus especificidades: mujeres con discapacidad, mujeres extranjeras, mujeres rurales y pertenecientes a minorías étnicas, así como niños, niñas y adolescentes.

4.- Mejora de la respuesta profesional en las diferentes actuaciones desarrolladas sobre la violencia de género: por medio de la promoción de protocolos de actuación que ordenen su intervención, y de la sensibilización y formación de los y las profesionales que intervienen en estas situaciones (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, elaborando materiales formativos, etc.). En este apartado la colaboración con la FEMP resultará imprescindible para avanzar en el ámbito local en instrumentos de coordinación interinstitucional y la formación de profesionales.

Para la mejora de la respuesta profesional, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género va a realizar un importante esfuerzo en la elaboración de módulos formativos y en la organización y participación en cursos y jornadas dirigidos a la especialización en materia de violencia de género por parte de los y las profesionales implicados en la atención a las situaciones de violencia de género.

5.- Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género: mediante la identificación, recepción y explotación de información de carácter estadístico, la

promoción y realización de estudios e informes sobre este problema social y el fortalecimiento de una línea de difusión de esta información.

La información de carácter estadístico, tanto procedente de fuentes primarias como secundarias se integrará en una plataforma digital que permitirá que las administraciones con competencia en la materia, organizaciones y asociaciones de mujeres, personas expertas, y ciudadanía en general pueda acceder a los datos básicos, a través de la página web del Ministerio de Igualdad.

Se prevé que la citada plataforma digital se constituya en un referente en la materia permitiendo el intercambio de información y conocimientos.

Por otra parte, se van a promover y realizar diversos estudios e investigaciones así como informes generales y específicos que permitan un mejor conocimiento de la dimensión de la violencia de género, sus características y sus manifestaciones.

6.-A través de las actuaciones desarrolladas de atención y protección a las víctimas se fomentan y apoyan recursos asistenciales integrales que van dirigidos principalmente a pisos de acogida, servicios de información y atención "in situ", mediante unidades móviles, servicios de orientación y acompañamiento en los aspectos sanitarios, psicosociales y jurídicos, así como, itinerarios de inserción sociolaboral.

La difusión de la información recabada y producida se va a efectuar a través de una línea de publicaciones tanto en papel como en formato electrónico

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Como consecuencia de todo lo anterior, la valoración del impacto de género del Programa 232 C, es POSITIVA.

**PROGRAMA 232M: DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE PROMOCIÓN SOCIAL**

**CENTRO GESTOR: SUBSECRETARÍA DE IGUALDAD**

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

El programa 232M tiene por finalidad, entre otras, la planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento; la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo; la tramitación de procesos selectivos y cobertura de puestos de trabajo; la formación del personal; la acción social y prevención de riesgos así como la vigilancia y promoción de la salud laboral y las relaciones sindicales.

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

- Identificación del articulado de las normas y planes

**.- OBJETIVO 1:** La formación en igualdad y para la igualdad es esencial en el Ministerio; además de las acciones formativas habituales: jurídico y procedimental, de habilidades, idiomas, ofimática, salud laboral, promoción interna etc., el Ministerio de Igualdad ha diseñado una formación específica en materia de igualdad de género, igualdad de oportunidades, medidas contra la violencia de género y lucha contra la trata de seres humanos con fines de



explotación sexual que sirva, tanto para la formación especializada de su personal como para punto de referencia de las demás Administraciones Públicas. Además se ha marcado como objetivo prioritario que dichas acciones formativas se impartan en el propio edificio del Ministerio, en horario laboral y con especial preferencia para quienes estén o hayan estado disfrutando de permiso de maternidad, adoptándose medidas específicas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)	51	Fomento de la formación en igualdad a lo largo de la carrera profesional; presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración; facilitar la conciliación sin menoscabo de la promoción profesional.
LOIEMH	56 y 60	Permisos y beneficios de protección a la maternidad y conciliación de la vida familiar, personal y familiar y acciones positivas en las actividades de formación

**- OBJETIVO 2:** La acción social en el Ministerio de Igualdad tiene también como objetivo mejorar la vida personal y familiar del trabajador mediante ayudas económicas en materia de salud, transporte, ayudas a la infancia, ayudas por estudios de hijos, ayudas a la vivienda y otras por motivos excepcionales. Estas ayudas se dirigen a todos los empleados públicos que prestaron sus servicios en el Ministerio en el año anterior y a quienes, no prestaron efectivamente dichos servicios (excedencia por cuidado de hijos u otros familiares, excedencia por razón de violencia de género) pero están adscritos al Ministerio.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)	51	Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso; eliminar cualquier discriminación retributiva directa o indirecta, por razón de sexo.

- Identificación de realizaciones previstas

En relación con el Objetivo 1, **formación**, por un lado se trata de continuar ofreciendo a todo el personal del Ministerio una formación de calidad, en todas y cada una de las áreas formativas, con especial atención a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y preferencia a los colectivos más necesitados de protección; y por otro lado, poner el acento en el desarrollo de

formación especializada: políticas de igualdad, cursos sobre violencia de género, y otros especializados como Lucha contra la Trata de Seres Humanos etc. Las acciones formativas se dirigen a todo el personal del Departamento, como es lógico, pero dado el porcentaje de mujeres y hombres en este Ministerio (en el año 2010 un 76,1% mujeres y 23,9% hombres) no es necesario adoptar medidas especiales para salvar las diferencias de género; por lo que el acento se pondrá en la adopción de medidas que mejoren la conciliación, así como en el aumento del número de Cursos de formación especializada en materia de igualdad

En relación con el Objetivo 2, **acción social**, las ayudas ofertadas al personal del Ministerio, ponen especial énfasis en las medidas que favorecen la conciliación, ayudas a personas dependientes (menores o mayores), dedicando un esfuerzo económico mayor a las ayudas por hijos de entre 0 y 3 años, tanto por asistencia a guarderías como por cuidado de hijos en esas edades en casa.

### C) Análisis de Impacto de Género

- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el año 2009, del total de personal del Ministerio de Igualdad (180) un 77,7% son mujeres y un 22,3% hombres. Este porcentaje se mantiene, con pequeñas variaciones en el año 2010 así como en el año 2011, por lo que no existen desigualdades de partida a las que afecten de modo determinante las acciones previstas.

- Previsión de resultados

En relación con el Objetivo 1, **formación**, los indicadores que muestran la situación de partida y las previsiones de futuro son los siguientes:

CONCEPTO	2009		2010		2011
	PRESUP.	REALIZADO	PRESUP.	EJECUCIÓN PREVISTA	PRESUPUESTADO
Nº CURSOS		10	35	25	20
PARTICIPANTES		55	120	70	90
PARTICIPANTES ONLINE		65	120	120	120
PARTICIPANTES MIXTOS		42	160	140	90
MUJERES		124	329	264	240
HOMBRES		38	80	66	60

En relación con el objetivo 2, **acción social**, los indicadores que muestran la situación de partida y las previsiones de futuro son las siguientes:

CONCEPTO	2009		2010		2011
	PRESUP.	REALIZADO	PRESUP.	EJECUCIÓN PREVISTA	PRESUPUESTADO
<b>Nº AYUDAS SOLICITADAS</b>		137	160	260	250
<b>Nº AYUDAS CONCEDIDAS</b>		131	150	245	240
<b>Nº PERCEPTORES</b>		80	120	133	135
<b>MUJERES</b>		68	100	107	110
<b>HOMBRES</b>		12	20	26	25

#### D) Valoración de Impacto de Género

Si bien en un principio podría pensarse que el impacto del programa presupuestario 232M es nulo, toda vez que al no existir desigualdades de partida en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, no se prevé modificación. Sin embargo, el hecho de que los objetivos que se prevén realizar para el próximo año 2011, suponen una mejora en las políticas de conciliación, tanto en las acciones formativas como en las ayudas de acción social, constituye un reto que hace que el programa presupuestario analizado tenga un impacto de género positivo.



## **5.- CONCLUSIONES**



## **5.- CONCLUSIONES**

Este último capítulo del informe se estructura en dos partes. En la primera parte se hace una valoración global del impacto de género del proyecto presupuestario y en la segunda parte se incluyen algunas consideraciones finales y recomendaciones de cara al informe que acompañe al próximo proyecto de Presupuestos.

### **5.-A. VALORACIÓN GLOBAL**

La austeridad, las reformas estructurales para aumentar la productividad y la competitividad y cohesión social son los ejes sobre los que se articulan los Presupuestos Generales del Estado para 2011 para afrontar la crisis económica.

La austeridad se concreta en importantes recortes, sobre el presupuesto del año anterior, que afectan a todos los Ministerios.

Con todo, como se demuestra en este informe, el cumplimiento de los objetivos enmarcados en el ámbito de la igualdad de oportunidades se mantiene con carácter prioritario y, por tanto, a pesar de los lógicos y necesarios ajustes, el impacto de género de estos presupuestos en relación con la reducción de las desigualdades ES POSITIVO.

### **5.-B. CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES**

La elaboración de este tercer informe de impacto de género de los Presupuestos Generales ha supuesto un importante paso adelante en relación con los dos anteriores.

Si en el primero el informe se limitó a recoger las principales actuaciones que los Ministerios habían previsto realizar en el ámbito de la igualdad de oportunidades, en el segundo, se estableció un mayor rigor programático, constituyéndose un grupo de trabajo formado por representantes del Ministerio de Economía y Hacienda y de Igualdad.

En este segundo informe se realizó una valoración del conjunto de programas presupuestarios que constituían el proyecto de Ley, al objeto de clasificarlos en función de su mayor o menor vinculación con las cuestiones de género e igualdad.

Esta clasificación fue el punto de partida para este tercer informe donde, además de repetir la fórmula de crear un grupo de trabajo para su realización, se ha profundizado, tal y como se apuntaba en las recomendaciones del informe del año anterior, en el desarrollo de un modelo de ficha de recogida de información que permitiera un contenido más homogéneo de la facilitada por cada uno de los Departamentos Ministeriales.

El proceso se inició con una reunión conjunta de todos los departamentos ministeriales en la cual se ofreció información detallada sobre los criterios que debían tenerse en consideración para cumplimentar esa ficha, así como sobre los fundamentos de la presupuestación con perspectiva de género.

El resultado, como puede comprobarse en este informe, es positivo y supone un avance sobre lo alcanzado en años anteriores. Con todo, aún son muchas las

cuestiones que quedan pendientes y que deberán ser desarrolladas en años subsiguientes.

Un elemento clave en la cumplimentación de las fichas fue la introducción de un apartado que permite descender desde los objetivos generales de cada uno de los programas a aquellos, más específicos, que pueden plantearse en el ámbito de la igualdad de oportunidades, en consonancia con lo establecido en la normativa existente sobre esta materia.

Todo programa presupuestario de los considerados en este informe es susceptible de ser utilizado para dar cumplimiento a ese principio de transversalidad, según el cual la igualdad de oportunidades debe ser un eje rector del conjunto de la actuación de los poderes públicos. Para ello, es preciso formular objetivos operativos en el ámbito de programas que, salvo contadas excepciones, no se relacionan de forma expresa con cuestiones vinculadas a la igualdad de oportunidades.

Este ejercicio para formular objetivos específicos en el ámbito de cada programa y vincularlos con los preceptos normativos correspondientes no es una tarea en ocasiones, sencilla y, a pesar de que en el informe se pueden constatar exitosas experiencias en esta materia, queda patente igualmente la necesidad de trabajar activamente con los diferentes departamentos ministeriales para, de cara a futuros ejercicios, formular objetivos más operativos.

Igualmente, se ha profundizado en el desarrollo de indicadores que permitan realizar un más preciso diagnóstico de situación, lo que a su vez redundará en una mejor y más completa previsión del impacto de cada uno de los programas. Sin embargo, siguen detectándose importantes lagunas, no solamente en cuanto al número y calidad de los indicadores, sino, en ocasiones, en cuanto a la vinculación existente entre estos y los objetivos planteados, siendo ésta una de las cuestiones que, igualmente, deberá ser estudiada y desarrollada en próximos ejercicios.

Finalmente, hay reconocer la mayor homogeneidad y consistencia que presenta este informe, debido fundamentalmente a la existencia de un formato común para la información facilitada por cada departamento. Aún así, esta "homogeneidad", en ocasiones, es más formal que de contenido, siendo la formación especializada de las personas que participan en este proceso la mejor herramienta para conseguir que, a pesar de las importantes diferencias existentes entre unos programas presupuestarios y otros y las mayores o menores implicaciones que tengan desde el punto de vista de género, todos los contenidos de cada uno de los apartados respondan a criterios cada vez más uniformes.

En el ámbito formal, se ha apreciado, igualmente, una mejora en la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de las fichas e informes facilitados por cada departamento ministerial, lo que supone una muestra más de la sensibilidad cada vez mayor que existe en los diferentes ministerios hacia las cuestiones de género.

Queda la seguridad de que en el próximo ejercicio, tal y como ha ocurrido este año, la experiencia acumulada será un elemento imprescindible para ir mejorando en este proceso. Las carencias detectadas en cada uno de los informes se constituyen en recomendaciones y nuevas propuestas para incorporar en ejercicios venideros.