





INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2017



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2017 .....	11
3. ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO.....	13
SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN .....	19
SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA .....	39
SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA .....	63
SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA.....	81
SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR .....	117
SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO .....	149
SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE .....	161
SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	251
SECCIÓN 20: MINISTERIO DE ENERGÍA, TURISMO Y AGENDA DIGITAL.....	285
SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE .....	299
SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES.....	313
SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.....	323
SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD .....	379
4. CONCLUSIONES .....	423



## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

En mayo de 2011, el Consejo de la UE adoptó el **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En marzo de 2015, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, coincidiendo con la conmemoración de Beijing+20, aprobó una declaración

política que, bajo el lema "**50.50 en 2030**", aboga por la meta de alcanzar la igualdad de género en 15 años.

En 2016, la Comisión aprobó el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019**, como marco de referencia para redoblar los esfuerzos a todos los niveles, que corrobora el citado Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020.

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

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

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

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

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

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

En este sentido, el 7 de marzo de 2014, el Consejo de Ministros aprobó el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO)** - (<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>)-, que establecía



los objetivos prioritarios y las medidas a desarrollar para alcanzarlos durante su periodo de vigencia. Un periodo de vigencia que finalizó el 31 de diciembre de 2016, pero que, hasta la aprobación del siguiente, seguirá constituyendo, a efectos de esta memoria, el elemento marco de carácter específico que guíe la actuación de la Administración del Estado en relación con el objetivo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

En esta ocasión, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, dando cumplimiento a la **Orden HFP/114/2017**, de 13 de febrero, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2017, que dedica el apartado 8 de su artículo 6 a la elaboración del Informe de Impacto de Género.



## **2. ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2017**

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la normativa española ha consagrado el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ello, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado de los ejercicios anteriores, se ha procedido a elaborar este Informe de Impacto Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

La Orden HFP/114/2017, de 13 de febrero, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2017, establece en su artículo 6 apartado 8 que:

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

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

Como se ha mencionado en la Introducción, en marzo de 2014 se aprobó, por parte del Consejo de Ministros, el PEIO 2014-2016.

Los Planes Estratégicos, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la LOIEMH, son los *instrumentos a través de los cuales el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

El año pasado (y en relación con años anteriores) se introdujeron importantes modificaciones en el informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 para vincular la previsión de actividades a desarrollar durante el ejercicio, en el marco de los distintos programas presupuestarios, con los objetivos y las medidas contempladas en el PEIO, habida cuenta de que parece obvio que la evaluación del impacto a que se refieren estos informes ha de estar, necesariamente, vinculada a la puesta en marcha de las medidas propuestas y a la consecución de los objetivos establecidos en los planes estratégicos.

En el momento de realización de este informe, el PEIO 2014-2016 acaba de finalizar su período de vigencia y, actualmente, se está procediendo a su evaluación. Paralelamente, se está trabajando en el nuevo PEIO 2017-2020, que se aprobará en los meses subsiguientes pero que, en todo caso, será en fecha posterior a la redacción de este informe. Por este motivo, y para dar continuidad al proceso que implica la elaboración de los informes de impacto, se ha decidido, a efectos de este informe 2017, mantener el PEIO 2014-2016 como referencia para estructurar la previsión de actividades.

El escaso margen de tiempo del que se dispone en este ejercicio para la elaboración de un informe que, como el proyecto de presupuestos al que acompaña, son un tanto atípicos aconseja, igualmente, no modificar una vinculación que el año anterior demostrara tan buenos resultados.

Para la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompañará a los Presupuestos Generales del Estado para 2017, se ha contado con la imprescindible colaboración de todos los Departamentos Ministeriales que han facilitado la información básica (o primaria), elaborada con las instrucciones emanadas del grupo de trabajo, formado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y del Ministerio de Hacienda y Función Pública que es, finalmente, quien elabora el presente Informe.

Como viene siendo habitual en estos informes, en relación con la descripción de la situación de las mujeres y hombres en España, se hace una remisión a la publicación denominada "Mujeres y hombres en España". Una publicación editada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que puede ser consultada on-line a través de la página Web:

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=125473110672&pagename=ProductosYServicios\\_%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=125473110672&pagename=ProductosYServicios_%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)

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

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

4. Empleo (actualizado 17 noviembre 2016)
5. Salarios, ingresos, cohesión social (actualizado 18 febrero 2016)
6. Educación (actualizado 21 junio 2016)
7. Salud (actualizado 2 junio 2016)
8. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia (actualizado 18 julio 2016)
9. Ciencia y tecnología, sociedad de la información (actualizado 14 diciembre 2016)
10. Delito y violencia (actualizado 24 enero 2017)
11. Poder y toma de decisiones (actualizado 24 enero 2017)

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

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

Se trata de un trabajo colectivo llevado a cabo desde cada uno de los centros directivos responsables de la gestión de un programa presupuestario. Una vez identificado el contenido y finalidad del programa analizado, y partiendo del PEIO 2014-2016, de acuerdo con lo indicado en el capítulo anterior, se ha llevado a cabo la identificación de las medidas contenidas en dicho Plan, identificando las actuaciones a ellas vinculadas y, a su vez, desarrolladas en el marco del programa presupuestario concreto.

Las oficinas presupuestarias y las unidades de igualdad de cada departamento ministerial, conjuntamente con los centros directivos gestores han elaborado la relación de programas con impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado para 2017.

Se ha mantenido básicamente la estructura y el análisis de cada uno de programas del informe de 2016, sintetizando la descripción de las actuaciones sin perder por ello información básica para que el resultado final sea un documento manejable y comprensible.

Finalmente, de un total de 209 programas de gasto gestionados por los distintos departamentos ministeriales, se ha considerado que tienen impacto 101 y se presentan a continuación, atendiendo al departamento ministerial que los gestiona.

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

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

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

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

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

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

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA**

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

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

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

**133A** Centros e Instituciones Penitenciarias

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

**261N** Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda

**451N** Dirección y Servicios Generales de Fomento

**467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

**495A** Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

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

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

**321M** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte

**321N** Formación permanente del profesorado de Educación

**322B** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

**322C** Enseñanzas universitarias

**322E** Enseñanzas artísticas

**322G** Educación compensatoria

**322K** Deporte en edad escolar y en la Universidad

**322L** Otras enseñanzas y actividades educativas

**332A** Archivos

**332B** Bibliotecas

**333A** Museos

**333B** Exposiciones

**334A** Promoción y cooperación cultural

**334B** Promoción del libro y publicaciones culturales

**334C** Fomento de las industrias culturales

**335A** Música y danza

**335B** Teatro

**335C** Cinematografía

**336A** Fomento y apoyo de las actividades deportivas

**337B** Conservación y restauración de bienes culturales

**337C** Protección del Patrimonio Histórico

**463A** Investigación científica

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

**143A** Cooperación para el desarrollo

**231B** Acciones en favor de los emigrantes

**231H** Acciones en favor de los inmigrantes

**241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral

**241N** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas

- 251M** Prestaciones a los desempleados
- 291A** Inspección y control de Seguridad y Protección Social
- 291M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social
- 494M** Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo
- 912P** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

#### **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE ENERGÍA, TURISMO Y AGENDA DIGITAL**

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

#### **SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE**

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

#### **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMINISTRACIONES TERRITORIALES**

- 462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales
- 912O** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección
- 921P** Administración Periférica del Estado

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

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

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

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica



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



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

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



**PROGRAMA 141M: Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores****CENTRO GESTOR:** Dirección General del Servicio Exterior. Dirección General de la Oficina de Información Diplomática**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

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

Identificación de actuaciones previstas

- Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas destinadas a la flexibilidad horaria, con el objeto de permitir al empleado público disminuir su jornada de

trabajo en determinados periodos y por motivos de conciliación familiar, recuperándose el tiempo que se hubiera reducido la jornada en las siguientes semanas (*Eje 2, Objetivo 2, medidas 54 y 57 del PEIO*).

- Estudio comparativo de las prácticas llevadas a cabo por otros países en materia de conciliación familiar y de su posible implantación en nuestro país. En ese sentido, se estudiarán especialmente las medidas adoptadas por otros Estados en lo referente a la conciliación y a las políticas de apoyo a la familia para los empleados públicos destinados en el exterior. (*Eje 2, Objetivo 2, medida 56 del PEIO*).
- Desarrollo, por parte de la Unidad de Apoyo a la Familia del Servicio Exterior, de un diagnóstico de las necesidades de conciliación específicas en el ámbito de las Representaciones de España y elaboración de un paquete de medidas orientadas a la cobertura de las mismas (*Eje 2, Objetivo 2, medidas 56 y 57 del PEIO*).
- Inclusión en los planes de formación del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Asimismo, en el curso selectivo de los aspirantes a la Carrera Diplomática se incorpora un módulo sobre la igualdad de género. (*Eje 7, objetivo 3, medidas 208 y 209 del PEIO*).
- Mantenimiento, dentro de la Acción Social del MAEC de la Ayuda por Gastos Extraordinarios generados por la violencia de género, no sujeta a tramos retributivos (*Eje 7, objetivo 3, medidas 208 y 209 del PEIO*).
- A través de la página Web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, así como a través de comunicados y notas de prensa, se difunden todas las iniciativas y medidas tomadas por el Gobierno que tienen un enfoque de género y que están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. (*Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO*).
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la Oficina de Información Diplomática, se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria. (*Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO*).
- El MAEC incluye la perspectiva de la igualdad de género en las informaciones que difunde a través de sus redes sociales, como Twitter y Facebook, y del Canal Youtube MAEC-Televisión. (*Eje 7, Objetivo 6, medida 222 del PEIO*).

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS A 31.12.2016	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJES
Total miembros carrera diplomática	949	230	24,0 %
Embajadores/as (Embajadas + Representaciones Permanentes)	113	14	12,39 %
Cónsules	87	8	9,20 %
Directores/as generales	11	4	36,36 %
Subdirectores/as generales	51	15	29,41 %

En cuanto a la comunicación, las posibles desigualdades de género previas que puedan existir en el contexto de intervención del Programa 141M, son las que se puedan producir en el tratamiento de la información sobre política exterior en los medios de comunicación. En ese sentido, la Oficina de Información Diplomática del Departamento cumple un papel como agente de información (emite comunicados y notas de prensa, participa en programas de radio y lanza campañas de publicidad), y vela, en todo momento, para evitar que se incurra en desigualdades de género en el tratamiento de la información. Teniendo en cuenta lo anterior, se realiza un consciente tratamiento de los temas desde el punto de vista de la igualdad de género, y lo hace tanto en las informaciones que se tratan en el Servicio de Teletipos, como en los comunicados y notas de prensa y en la preparación del programa de radio.

#### Previsión de resultados

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

Además, todas las funciones informativas que se realizan por parte de la Oficina de Información Diplomática reflejan un enfoque de género y están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Esto se plasma en los comunicados de prensa y en el tratamiento de la información relativa a la Política Exterior de España.

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

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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos

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

Una de las finalidades del Programa 142A es la formulación y ejecución de la política exterior española en el ámbito de la protección internacional de los Derechos Humanos.

En este marco se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales competentes en materia de defensa y protección de los Derechos Humanos, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea. Esta defensa de los Derechos Humanos se aborda también a través de la acción diplomática bilateral.

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

Deben destacarse las siguientes actuaciones cuya continuidad está prevista:

- La difusión de una “Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio”, publicada en español e inglés en junio 2014. Esta Guía está destinada a facilitar la investigación y sanción de este delito, así como la efectiva reparación a sus víctimas. Impulsada por la Oficina de Derechos Humanos, ha sido redactada por expertos del ámbito forense, académico y de sociedad civil y está siendo difundida en países de América Latina y también en foros multilaterales.

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

Deben destacarse las siguientes actuaciones:

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



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

En el marco de esta Resolución y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación, se viene desarrollando por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación y de Defensa de España y Países Bajos un curso semestral sobre perspectiva de género en misiones de paz, dirigido principalmente a mandos militares y de policía, así como a personal diplomático y funcionario destinado o interesado en participar en misiones de las Naciones Unidas, de la OTAN o de la Unión Europea. Se trata de un curso práctico, basado en escenarios reales, que tiene como objetivo mejorar la eficacia operativa y dotar al alumnado de conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género a estas misiones. Además, los Ministerios de Asuntos Exteriores y Cooperación y de Defensa de España y de Países Bajos han ampliado la Iniciativa Bilateral Hispano Holandesa en Capacitación de Género en Operaciones en el continente africano de la mano del Mando USA para África (AFRICOM).

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

Están en marcha los trabajos para la elaboración del II Plan de Acción Nacional Mujer Paz y Seguridad (el actual es de 2007), con la creación de un Grupo Interministerial Informal al efecto y la celebración de frecuentes reuniones con sociedad civil. La actualización del Plan de Acción Nacional fue uno de los compromisos anunciados por España en el debate de alto nivel que tuvo lugar en el Consejo de Seguridad en octubre de 2015. El segundo Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad se encuentra en una fase avanzada de elaboración. Un objetivo fundamental en este proceso de actualización del Plan anterior es la incorporación de los resultados del Examen de Alto Nivel de la aplicación de la resolución 1325.

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

Promover su establecimiento fue otro de los compromisos anunciados por el Presidente del Gobierno en el debate del año 2015 en el Consejo de Seguridad. El pasado 23 de septiembre en Nueva York, el Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación presidió el acto de lanzamiento de la Red en una sesión en la que se adoptó un comunicado conjunto. Más de una cincuentena de Estados y organizaciones regionales son miembros fundacionales de un foro con el que pretendemos mejorar la aplicación de los compromisos asumidos en materia de mujeres, paz y seguridad, compartiendo experiencias y buenas prácticas. La primera reunión de la Red tendrá lugar en España, en Alicante, en la Casa del Mediterráneo, los días 26 y 27 de abril de 2017.

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

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

Por lo que se refiere a la actuación 1, con carácter general, no existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la investigación

del delito de feminicidio. Sin embargo, sí puede afirmarse que la comunidad internacional no se había dotado aún de instrumentos específicos diseñados para luchar contra este fenómeno.

En cuanto a la actuación 2, en general tampoco existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la incorporación de la perspectiva de género a las misiones de paz. No obstante, en el proceso de revisión de la Resolución 1325 y en el marco de la Unión Europea, se ha venido trabajando justamente en la adopción y en la revisión de indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento por parte de los Estados. Se prevé que el II Plan de Acción Nacional en el que se está trabajando incorpore también indicadores.

#### Previsión de resultados.

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

- Guía de recomendaciones para la investigación eficaz del crimen de feminicidio: Se prevé que la difusión de la Guía en diversos foros multilaterales ayude en la visibilización de este fenómeno, de modo que se siga avanzando en la creación de los instrumentos oportunos para hacerle frente.

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

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

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

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

*Medida 166 del PEIO 2014-2016. Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España:*

España quiere desempeñar un papel relevante en el impulso y consolidación de las iniciativas europeas programadas para el nuevo ciclo de tres presidencias que comienza con la de Estonia en julio de 2017 y que, en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, son las siguientes:

- Garantizar que el Consejo cumpla con sus compromisos establecidos en el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), en el marco de la Estrategia de la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Apoyo a la activación laboral de las mujeres: los temas específicos que son relevantes desde la perspectiva del empleo incluyen las diferencias en las cuantías de las pensiones, los estereotipos de género, las mujeres y la tecnología y el papel de las mujeres en la toma de decisiones.
- Otro tema importante que va a recibir la atención es la necesidad de luchar contra la violencia de género.

- También se seguirá trabajando en la propuesta de la Comisión de una Directiva para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración (Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines). España comparte plenamente los objetivos de esta propuesta de Directiva para acelerar e incentivar la incorporación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad de las empresas, impulsando la celebración de acuerdos voluntarios, y otras medidas legislativas destinadas a promover una presencia más equilibrada de las mujeres, por vía distinta a las cuotas obligatorias.
- Asimismo, las tres Presidencias procurarán aplicar la perspectiva de género en todas las políticas y en el marco de las acciones exteriores. La coordinación de la UE quedará asegurada en la Comisión de la ONU sobre la Condición de la Mujer y se llevará a cabo una revisión de los 20 años de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing.
- Por otra parte, se seguirá impulsando la negociación de la propuesta de Directiva presentada por la Comisión Europea el 2 de julio de 2008 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Su objetivo es garantizar la igualdad de trato fuera del ámbito laboral y, en concreto, en los campos de la protección social, seguridad social, asistencia sanitaria, beneficios sociales, educación y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

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

*Medida 172 del PEIO 2014-2016. Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de las mujeres en la sociedad.*

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

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

En la convocatoria, para proyectos que se realicen en el año 2017 se promoverá la realización de acciones divulgativas y de comunicación sobre la Unión Europea, haciendo hincapié en “Una Europa mejor: más integración, crecimiento, empleo y seguridad”. Respecto al criterio d) se podrá tener en cuenta la especialización de las entidades en temas de igualdad de género. De este modo, los proyectos que se propongan relacionados con esta temática, por entidades especializadas en temas de igualdad, podrán obtener una mejor valoración en el primero y cuarto de los criterios de valoración,

criterios a) y d), con un peso relativo total del 50 % sobre la puntuación final y tendrán más posibilidades de resultar beneficiarios.

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

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

*Medida 173 del PEIO 2014-2016. Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores en la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.*

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

1. Evolución de la integración europea. Las Instituciones y el Derecho de la Unión Europea.
2. Las políticas de la Unión Europea.
3. Relaciones exteriores de la Unión Europea.
4. España en la Unión Europea.

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

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

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

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

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

En la última concesión de subvenciones publicada en abril de 2016 (Resolución de 25 de abril, BOE nº 104, de 30 de abril), de los 39 proyectos que han resultado beneficiarios de estas ayudas, 5 iban dirigidos especialmente al colectivo de mujeres, lo que supone un 13 %. El objetivo es incrementar gradualmente este porcentaje en años sucesivos.

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

### Previsión de resultados

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

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

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

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

Mediante este Programa se financian las actuaciones enmarcadas en la política española de cooperación internacional para el desarrollo, cuya finalidad última es contribuir al desarrollo humano, la disminución de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos. Este Programa está claramente enmarcado en el IV Plan Director 2013-2016 (actualmente se encuentra en proceso de elaboración el V Plan Director), que reafirma los objetivos de la Cooperación Española establecidos en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz, así como en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID, y tiene como finalidad promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	169	Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
	170	Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la Cooperación Española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales), el seguimiento y la evaluación.
	171	Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como son en los Marcos de Asociación País, en los programas regionales o en los convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD), así como, de otros actores de la cooperación.
	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.
	173	Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.

### Identificación de actuaciones previstas

*Medida 166: Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España:*

- Seguimiento de la aplicación del Segundo Plan de Acción de la Unión Europea sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en la Política de Cooperación para el Desarrollo, 2016 – 2020.
- Informe de documentos y participación en foros internacionales como el Consejo de la Unión Europea de Asuntos Exteriores de Desarrollo (CAE-D) de la UE; Comité de Expertas de Género de la UE; posición para las Asambleas Generales de NNUU; Consejo de DDHH de NNUU; reuniones técnicas del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE y participación en su Red de Igualdad de Género – Gendernet-; foros internacionales de carácter regional como la Conferencia Regional de la Mujer y Mesas Directivas de la Comisión Económica para América Latina –CEPAL, y otros organismos y eventos relacionados.

- Participación en las Juntas Ejecutivas de los organismos internacionales defendiendo la igualdad de género como una seña de identidad de la Cooperación Española, especialmente en la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres, Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones –UNFPA-, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y UNICEF.

*Medida 169: Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española:*

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

*Medida 170: Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la Cooperación Española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales), el seguimiento y la evaluación:*

- Transversalización de la igualdad de género en los documentos de la Cooperación Española tales como V Plan Director actualmente en proceso de elaboración, los Marcos de Asociación Estratégica y Convenios con Organismos internacionales.
- Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española.

*Medida 171: Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como en los Marcos de Asociación País, programas regionales o convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) y de otros actores de la cooperación:*

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

*Medida 172: Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad:*

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



asistencias técnicas a Organismos de Igualdad de países africanos y latinoamericanos.

- Acciones de sensibilización a través de la organización de actos cuya realización está prevista para el 8 de marzo, 18 de octubre y 25 de noviembre de 2017.
- Elaboración de los Planes de Centro anuales de la Red de Centros Culturales con enfoque de género.

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

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

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

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

Las acciones desarrolladas y los logros en la institucionalización del Enfoque de Género hacen de la Igualdad de Género una de las señas de identidad de la Cooperación Española, reconocida a nivel internacional por el CAD/OCDE. España continúa siendo un actor de referencia entre los donantes en materia de género debido en gran parte a los avances legislativos realizados y uno de los principales donantes en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, especialmente en América Latina.

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

Desde el punto de vista de la provisión de recursos económicos y recursos humanos especializados (especialmente para el trabajo horizontal), se destaca la Red de Expertos

de Género como instrumento esencial para el avance en el posicionamiento sectorial y transversal, la coordinación de la información necesaria para la elaboración de informes, el seguimiento de las intervenciones y el diseño de directrices y metodologías para la institucionalización del enfoque de género.

En cuanto a la gestión del conocimiento se reconoce la importancia de seguir avanzando en un sistema de gestión adecuado que genere un conocimiento útil para mejorar la calidad de la ayuda; y en evaluación, a pesar de los notables avances mencionados con anterioridad (Plan bienal de evaluaciones e implementación de procesos de evaluación a nivel multilateral) es preciso reforzar la incorporación de la perspectiva de género con carácter transversal en todas las evaluaciones que se lleven a cabo.

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda.
Eje 6/ Objetivo 5	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.
Eje 6/ Objetivo 6	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.

### Identificación de actuaciones previstas

Desde el Instituto Cervantes se plantean las siguientes actuaciones:

*Medida 54. Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.*

El **Instituto Cervantes** tiene desde junio de 2010 un Plan de Igualdad de la institución, que es de aplicación tanto en la sede central como en los centros en el exterior.

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

En 2017 está prevista, de acuerdo con las indicaciones de la IGAE, la actualización del Plan de Igualdad del Instituto Cervantes, para lo que se contará con la colaboración del Instituto de la Mujer en lo que respecta al área de actuación en formación.

*Medida 172. Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad:*

Por lo que respecta al Eje 6 del PEIO 2014-16, el Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El Instituto Cervantes proseguirá en 2017 con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación.

En este año 2017 se continúa con la programación de actividades dentro de esta línea de actuación cultural basada en la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. En el momento de redacción de este informe son 46 las actividades programadas en 21 centros de la red, entre los que se encuentran los de Amán, Argel, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez. Asimismo se prosigue con la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red. Entre ellos hemos de reseñar los ciclos de cine “Espacio Femenino” y la sesión sobre “Mujer y Espacio Público”, organizada simultáneamente en torno a esas fechas por los centros de Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger y Tetuán.

En 2017 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en años precedentes, si bien, debido a las restricciones presupuestarias actuales, el número de actividades culturales programadas en el exterior se mantiene estable.

Los centros del Instituto Cervantes son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2017 incide en todos los aspectos antes mencionados en su actividad en países de culturas en que no se respeta sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

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

*Medida 156. Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.*

- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede de la AECID que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español, aplicando un enfoque de género para apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, favoreciendo su promoción y difusión, y buscando la igualdad efectiva y de oportunidades en distintos ámbitos como las artes visuales y el cine.

- Recomendación a las representaciones de España en el exterior para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.
- Medida 160 Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda
- Aunque es una medida diseñada para el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la Agencia velará por aplicar el mismo principio cada vez que convoque a los diferentes órganos colegiados encargados de valorar y conceder becas, u otorgar Premios. Concretamente para la Convocatoria de Becas y Lectorados 2017/2018 y el Premio de Humor Gráfico Quevedos.
- También se tendrá en cuenta dicho principio a la hora de convocar grupos de trabajo, comités o grupos de asesores expertos que puedan decidir o participar en la política cultural exterior de esta institución

*Medida 163 Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.*

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

#### Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

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

Destaca la petición a través de las correspondientes Instrucciones anuales a Embajadas y Consulados de programar actividades culturales con presencia equilibrada, concretamente con la incorporación de al menos una exposición en el catálogo que gire en torno a la mujer. También a la hora de promocionar el cine español en el exterior se tiene en cuenta películas dirigidas por mujeres.

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

#### Previsión de resultados

Las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres, en términos de lograr una mayor presencia femenina en la creación y producción artística e intelectual, así como velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar premios.



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

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





**PROGRAMA 111N: Dirección y Servicios Generales de Justicia****CENTRO GESTOR: Ministerio y Subsecretaría****A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

Sus líneas de actuación más importante pueden concretarse en:

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

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

### Medidas del PEIO

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 2/ Objetivo 2	41	Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.
Eje 2/ Objetivo 3	59	Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad
Eje 2/ Objetivo 4	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales, sean estos rurales o urbanos
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGËN)"
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Eje 3/ Objetivo 3	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 6/ Objetivo 6	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.
Eje 6/ Objetivo 6	169	Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del IV Plan Director 2013-2016 y de la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico

#### Identificación de actuaciones previstas

##### - Actuaciones en materia de Cooperación Jurídica Internacional

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

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

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

En 2016, la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones no ha participado en ningún Proyecto de Cooperación al Desarrollo en materia de género ni financiado por AECID ni financiado por la Unión Europea, ni en principio se prevén para 2017, pero será probable que solicite la colaboración del Ministerio de Justicia para seleccionar nuevos expertos para posibles proyectos, si bien la financiación correrá a cargo de la AECID o la FIIAPP vía UE.

- En segundo lugar, vinculado con el desarrollo de las medidas 70, 165 y 209, mencionar que desde la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones se coordinan visitas de alto

nivel y estudios de terceros países para mostrar el funcionamiento del Ministerio de Justicia y demás asuntos de interés, demandándose ponencias sobre las reformas legislativas emprendidas en España relativas al tratamiento de la violencia de género, asistencia a las víctimas de violencia de género, sistema de justicia gratuita para este colectivo, Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia de Género, tratamiento judicial de la violencia de género, etc.

En 2016 la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones ha organizado varias visitas: una visita de una Delegación de Perú dentro del Programa de AECID sobre el Protocolo de Feminicidio y otra visita de una Delegación de Juezas Egipcias, dentro del Programa “ONU Mujeres”. En ambas visitas, las participantes de las delegaciones quisieron conocer la experiencia española en esta materia. Cabe prever que durante 2017 se soliciten más visitas relativas a este asunto, teniendo en cuenta la experiencia de España en la regulación de la violencia de género y en su tratamiento judicial y social.

- En tercer lugar, en relación con las medidas 169 y 209, la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional también es la encargada de coordinar las actividades de formación dentro del anteriormente llamado Programa Iberoamericano de Formación Técnica y Especializada (PIFTE) de la AECID, ahora Programa Interconecta. En el año 2016 se realizaron las siguientes actividades relacionadas con el tema de género: “La Víctima del delito en el proceso penal. Reconocimiento de nuevos derechos y marco normativo. El derecho de la víctima a la Justicia restaurativa”, “La Incidencia de las Nuevas Tecnologías en la comisión, prevención y persecución de los delitos de violencia de género. Aspectos legislativos” y “Ciberseguridad y Cibercriminalidad: la protección en la red de las personas menores de edad”. Se prevé que en 2017 se organicen las siguientes actividades “Ciberseguridad y Cibercriminalidad: La Protección en la red de las personas menores de edad (entre ellos, las mujeres), “Prevención de la violencia en colectivos vulnerables: Trata de seres humanos” y “El acceso a la justicia para colectivos vulnerables: Personas con discapacidad necesitadas de especial protección”. También junto con la COMJIB se propondrá la realización de la actividad conjunta titulada “Las nuevas tecnologías y su incidencia en la violencia de género. Protección de las víctimas desde la perspectiva judicial, policial y de valoración del daño”.
- Por último, en el marco de las medidas 164, 165 y 169, cabe destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). La COMJIB está compuesta por 21 Ministerios de Justicia de la región, lo que le permite incidir directamente en las políticas públicas de sus miembros y progresar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas.

En la reunión de la Comisión Delegada de dicho organismo celebrada en 2016 en Panamá, a la que asistió España por ostentar una de sus Secretarías Generales Adjuntas, se aprobó un acuerdo para la creación de un “Comité por la equidad de género”, cuyos fines serían velar por la transversalidad de género en las iniciativas de la Conferencia, promoviendo instrumentos de política pública que garanticen el acceso de las mujeres, las niñas y las adolescentes a la justicia en condiciones de igualdad y velando por la adecuación de las iniciativas, proyectos y recomendaciones de COMJIB a los estándares

internacionales en materia de no discriminación por razón de sexo y la lucha contra la violencia de género. España ha formado parte del grupo de trabajo que ha redactado los documentos que servirán de base para la conformación del Comité y se ha postulado para ocupar una de sus cuatro plazas electivas.

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Altos Cargos	3	3	6
Eventuales	6	10	16
Funcionarios	126	235	361
Laborales	73	70	143
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>318</b>	<b>526</b>

#### Previsión de resultados

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

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

**PROGRAMA 111R:** Formación de la carrera fiscal

**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Jurídicos

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 2/ Objetivo 2	41	Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.
Eje 2/ Objetivo 3	59	Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración del Estado

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

#### Identificación de actuaciones previstas

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

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

- Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.
- Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes.

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

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

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

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

#### Previsión de resultados

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

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNOS/AS	FECHAS
1	Prácticas en fiscalías de violencia de género	Curso selectivo 55ª promoción Carrera Fiscal.	35	Varias fechas 2016
2	Procedimiento abreviado "violencia sobre la mujer"	Curso selectivo 55ª promoción Carrera Fiscal	35	Varias fechas 2016
3	Charla del fiscal de sala sobre violencia sobre la mujer	Curso selectivo 55ª promoción Carrera Fiscal	35	20/01/2016
4	Juzgados de violencia sobre la mujer y juzgados pza. De castilla	Curso selectivo 55ª promoción Carrera Fiscal	35	Varias fechas 2016

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNOS/AS	FECHAS
5	Prácticas en juzgados de violencia de género	Curso selectivo 41ª promoción del Cuerpo Letrados de la A. de J. (p. interna)	63	Varias fechas 2016
6	Diferencia entre violencia de género y doméstica. Regulación	Curso selectivo 41ª promoción del Cuerpo Letrados de la A. de J. (p. interna)	63	Varias fechas 2016
7	Funciones del letrado en juzgados de guardia	Curso selectivo 41ª promoción del Cuerpo Letrados de la A. de J. (p. interna)	63	Varias fechas 2016

Formación Continua: en 2016 se impartieron 5 actividades de Formación Continua de carácter nacional y 3 de carácter internacional, hasta un total de 5 actividades formativas, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. Participaron en estas actividades 94 funcionarios pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia (Letrados de la Administración de Justicia, Médicos Forenses).

Nº	DENOMINACIÓN	CARRERA/CUERPO	ASISTENTES	FECHAS	LUGAR
1	Jornadas de especialistas en materia de violencia contra la mujer	Fiscales	50	7/11/2016 8/11/2016	Fiscalía General del Estado
2	Valoración forense integral de violencia de género	Médicos Forenses	40	Varia fechas	4 IML distintos
3	EU Gender Equality Law (First Edition) – Internacional	Fiscales y Letrados de la A. de J.	4	Varias fechas	Tréveris (Alemania)
<b>TOTAL participantes en 2016 en cursos de formación continua sobre igualdad de género y sobre prevención de la violencia de género</b>			<b>94 participantes</b>		

Policía Judicial: en 2016 se impartieron 12 cursos de especialización en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía), con 871 asistentes. En estos cursos se incluyen las siguientes materias relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género: “Aspectos jurídicos de la violencia doméstica (género, menores y ancianos)” (12 horas) y “Aspectos médico-legales de la violencia doméstica” (se impartieron 5 horas de formación).

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

- En el marco del Eje 7 del PEIO 2014-2016, objetivo 7.2 (desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones), las estadísticas del CEJ reflejan la perspectiva de género.
- Proporción entre sexos en los puestos del organismo: existe una amplia presencia de personal femenino en el organismo, un 73 %, porcentaje muy superior al del personal masculino (27 %). No obstante, en los escalones determinantes para la planificación y la programación de objetivos y para la toma de decisiones, aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria, el porcentaje de mujeres (56 %) es inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (73 %).
- Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.



Los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (56,1 %, frente a un 43,9 % de hombres).

Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la formación inicial (78 % de mujeres), lo que refleja el peso mayoritario de las mujeres entre los aprobados en los distintos procesos selectivos de acceso a la Carrera Fiscal y a los Cuerpos de la Administración de Justicia. En las actividades de formación continua, aunque en menor proporción que en la formación inicial, también es superior la proporción de mujeres (64,5 %) que reciben esa formación en relación con los hombres (35,6 %).

Por último, en la formación especializada de Policía Judicial, que recibe el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), el porcentaje de mujeres es solo del 14,3 %, reflejando el peso, todavía minoritario aunque creciente, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

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

Con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, el CEJ, en consonancia con lo proyectado en el Plan de Acción del organismo, realizará las siguientes actuaciones en 2017:

- Elaborar el Plan de Igualdad del organismo que organice y sistematice las diversas actuaciones adoptadas en este campo, con el fin de asegurar los objetivos establecidos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder judicial; y en el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014/2016 del Gobierno de España (PEIO).
- Adoptar medidas en materia de recursos humanos: creación de un espacio de igualdad en el Portal Web (espacio de responsabilidad social) y en la Intranet del organismo para la difusión de información y documentación sobre la materia al personal del CEJ, asistencia las reuniones de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Justicia y aplicación en el CEJ de las medidas acordadas.
- Adoptar medidas en materia de comunicación: difusión desde el Portal Web del CEJ de las campañas institucionales de prevención de la violencia contra las mujeres.
- Adoptar medidas en materia de contratación: inclusión en la contratación del CEJ de las cláusulas, previstas en la Ley de Igualdad de 2007, de promoción de la contratación de empresas que empleen a mujeres.
- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género: asegurar un mínimo de un curso o seminario dirigido a tratar cuestiones relacionadas directamente con la igualdad de género en cada curso selectivo de formación inicial dirigido a la Carrera Fiscal (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar en un 10 % el número de horas destinadas a esta formación.

De igual modo, se pretende incrementar un 25 % el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial

incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.

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

Así, en la elaboración del Plan de Formación anual para 2017 se persiguen los siguientes objetivos:

- Incrementar la participación femenina entre los coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial hasta el 55.
  - Elevar en dos años la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 38,98 % actual al 45 %.
  - Mantener la tasa actual (próxima al 70 %) de participación femenina -como asistentes- en actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación).
- Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo y de la proporción entre sexos en los puestos del organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, predirectivos y de asesores.

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

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

#### Medidas del PEIO

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)"
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 7/ Objetivo 2	204	Análisis de las estadísticas judiciales y estudio de la necesidad de ampliar los datos que las integran para favorecer la visibilización de los conflictos judicializados, sociolaborales y familiares.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 7/ Objetivo 5	212	Elaboración de un estudio para conocer cuál es el estado de situación actual y, en particular, analizar, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, los informes de impacto que, preceptivamente, deben haber acompañado a los proyectos normativos y planes de especial relevancia, tramitados desde la aprobación de la Ley 20/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y de su posterior desarrollo (R.D. 1083/2009), al objeto de comprobar deficiencias y hacer propuestas de actuación que permitan mejorar la calidad de estos informes.
Eje 7/ Objetivo 6	220	Impulso de la labor del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, no sólo como órgano de recogida de información, sino también como foro de intercambio de buenas prácticas, de debate de ideas y de propuesta de opciones.

Como consecuencia de las leyes citadas, y de la adaptación al PEIO como instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de

sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrollan actividades como son:

- Garantizar el funcionamiento de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.
- La creación del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- La creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas, en particular la propuesta de asistencia letrada recogida en el artículo 20.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Incremento de las unidades de valoración integral y reestructuración de su organización, para garantizar que en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer las víctimas de violencia de género sean atendidas por un médico o médica forense.
- Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, dirigidos a los operadores jurídicos.
- Continuar potenciando el Convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos para la atención personalizada en las oficinas de asistencia a las víctimas.
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia, el actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Consejo General de la Abogacía Española, que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que vayan a incorporarse al turno del oficio especializado en violencia de género en todo el territorio nacional, con la finalidad de que adquieran una preparación especializada en materia de violencia de género que les permita articular la mejor defensa a las víctimas no solo en el proceso principal, sino también en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

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

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

#### Identificación de actuaciones previstas

Los objetivos y las acciones positivas propuestas podrían sintetizarse en:

- Reforzamiento de la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante el mantenimiento de las dotaciones de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las fiscalías especializadas, las unidades forenses de valoración integral y la reestructuración de su organización.
- Intensificación de la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, aunando criterios en este campo.
- En el seno de la Comisión Interministerial para la erradicación de la violencia de género, desde este Ministerio, se han formulado las siguientes líneas de actuación:
  - En materia de prevención y sensibilización, la actualización del protocolo de las oficinas de Asistencia a Víctimas (OAV), para el impulso de la formación en materia de violencia de género de los profesionales de los distintos ámbitos dependientes del Ministerio de Justicia.
  - En materia de protección y detección, impulso del protocolo de valoración del Riesgo Forense Integral; implantación en las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) de los IML dependientes del Ministerio de Justicia; de un protocolo de Valoración Psicológica del Riesgo de Violencia de género; aprobación del Reglamento regulador de las OAV, colaboración con el CGPJ, Delegación del Gobierno y Ministerio de Justicia para la armonización de los datos estadísticos de cada Institución e integración paulatina de los equipos psicosociales en los IML dependientes del Ministerio de Justicia.
  - En el ámbito de la asistencia integral, las medidas propuestas han sido, además de la actualización del Protocolo de las Oficinas de asistencia a víctimas y aprobación de su Reglamento, la actualización del protocolo de los IML (Institutos de Medicina Legal) de atención a las víctimas de violencia de género.
  - Por lo que respecta a los menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad, destaca la propuesta de elaboración de un Protocolo de atención a menores en los IML y de las OAV, elaboración de un Protocolo en las OAV de evaluación de la vulnerabilidad y análisis de las especificidades forenses y psicosociales en caso de trata de seres humanos con fines de explotación sexual que permita, de ser necesario, la elaboración de un protocolo específico de actuación.
- Además, en el marco de la actuación conjunta del Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, CGPJ y la Fiscalía General del Estado, se ha elaborado un Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género. Se consensuó el texto definitivo; en este momento, solo resta el trámite formal de la firma por cada una de las partes intervinientes.
- Se han realizado, también, desde la DG y la SGOCT una serie de propuestas de reformas normativas, que afectarían a la Ley de Enjuiciamiento Criminal y a la ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que se encuentran en fase de estudio en la Comisión Independiente que está constituida, tendentes a tratar de mejorar la normativa existente, adaptándola a la situación actual, reforzando los mecanismos

de protección y evitando la victimización secundaria de las mujeres víctimas de violencia de género.

- Y por lo que respecta al marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, se ha celebrado la Comisión Permanente del mismo, y al aprobarse en julio de 2013 el acta de la reunión, se fijaron las líneas de actuación de la Delegación de Gobierno, del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer y demás propuestas pertinentes para contribuir a la erradicación de la violencia de género.

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

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

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

**El sistema integrado de registros administrativos de apoyo a la actividad judicial (SIRAJ),** regulado por el Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero (BOE de 7 de febrero), modificado por Real Decreto 1611/2011, de 14 de noviembre (BOE de 2 de diciembre), y por el Real Decreto 576/2014, de 4 de julio (BOE de 17 de julio), constituye un sistema de información de carácter no público cuyo objetivo es servir de apoyo a los órganos judiciales, al Ministerio Fiscal y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a los cuerpos de policía de las Comunidades Autónomas y a otras administraciones públicas, y está compuesto por los siguientes registros:

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

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

Otro objetivo es el desarrollo del funcionamiento de un módulo de gestión documental que permita el anexo de resoluciones judiciales y otros documentos, dictámenes periciales, declaraciones, etc., en los procedimientos en los que se encuentre grabada una requisitoria. El juez que resuelva sobre la situación personal del requisitoriado podrá consultar esta documentación desde la propia aplicación, en cualquier órgano del

territorio nacional. Se pretende así dar cumplimiento al mandato establecido en el art. 516 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

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

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

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

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

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

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

La distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 66,78 % de mujeres y un 33,22 % de hombres.

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

Las líneas maestras que han guiado los objetivos de la Dirección General de los Registros y del Notariado en 2016, y que deben continuar en el ejercicio de 2017, han

estado presididas por una política activa para la adecuación, la renovación y la mejora en el desempeño de sus actividades, atendiendo a la demanda social del siglo XXI.

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

Respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 2001 hombres y 888 mujeres. En las oposiciones libres convocadas desde septiembre de 2007 hasta la actualidad se viene constatando que las mujeres han ido equiparándose a los hombres, poco a poco, en cuanto a número, en su condición de fedatarios públicos. De hecho, en la última convocatoria al cuerpo de Notarios, de fecha 17 de noviembre de 2014, aprobaron mayor número de mujeres que de hombres, en concreto, 49 mujeres y 41 hombres.



Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 1 de marzo de 2017, su estructura numérica la constituyen 604 hombres y 506 mujeres. En la última oposición, convocada el 15 de julio de 2015, aprobaron 9 hombres y 36 mujeres.

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Proporcionar a los ciudadanos información sobre los derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley General de

Telecomunicaciones y la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

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

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

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

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

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

Identificación de actuaciones previstas

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

- *Ad intra*, por lo que se refiere al régimen interno de organización y funcionamiento de este ente. En este sentido, tal y como establece el Título V de la LOIEMH 3/2007, se vienen adoptando las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia, incluyendo la introducción de la igualdad como un objeto de estudio específico dentro del Plan de Formación.

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

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea, por los interlocutores sociales del ámbito europeo más relevantes, vertebró el teletrabajo en torno a una serie de principios básicos entre los que destacan la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo y la igualdad de derechos legales y convencionales del trabajo a distancia.

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

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

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

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

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

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

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

Desde una óptica interna, puede concluirse que la AEPD cumple escrupulosamente, con las directrices legales recogidas en el Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; en el Capítulo V del Título III (especialmente por lo que se refiere al artículo 49) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la

que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; y en el Plan Concilia; todo ello en relación con la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal.

Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere, toda vez que los únicos principios tenidos en cuenta al respecto son los de igualdad, mérito y capacidad y que, a 31 de diciembre de 2016, contaba con una plantilla de 150 personas, 80 mujeres y 70 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 la organización y el funcionamiento de la AEPD, y continuará la conciliación de la vida personal y profesional de todos los empleados de esta Agencia.

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

**PROGRAMA 921S:** Asesoramiento y Defensa Intereses del Estado

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO

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

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

A 31 de diciembre de 2016 la composición del personal de la Abogacía del Estado es la siguiente:

COMPOSICIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
Abogados del Estado en escalafón	471	179	650	27,54
Abogados del Estado destinados en Abogacía General del Estado	185	119	304	37,87
Personal de apoyo	120	263	383	68,81
Laborales	471	179	650	27,54
<b>TOTAL</b>	<b>776</b>	<b>561</b>	<b>1.337</b>	<b>41,95</b>

#### Previsión de resultados

No se identifican posibles desigualdades de género.

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

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





**PROGRAMA 121M: Administración y Servicios Generales de Defensa****CENTRO GESTOR:** Órganos superiores y Centros Directivos del Ministerio de Defensa**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 1 y 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
	43	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.
	53	Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
	56	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 3 y 6	150	Colaboración en el diseño y difusión de contenidos sobre la participación cultural, política, económica, deportiva y social de las mujeres, para posibilitar la creación de referentes femeninos no estereotipados, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	165	Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.
	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.
	167	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales.
	168	Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre "Mujeres, paz y seguridad", en coordinación con otros Ministerios.
	172	Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.
Eje 7/ Objetivo 2 y 5	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.
Eje 7/ Objetivo 2 y 5	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

### Otras normas

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
LOIEMH 3/2007	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas
	77	Unidades de igualdad
LORG 9/2011 Derechos y Deberes FAS	4	Igualdad de género y su garantía en todas las fases de la carrera profesional
	22	Disponibilidad para el servicio y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
Plan Acción R. 1325	Objetivo 1.1	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación ámbito nacional

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	Objetivo 1.4	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma decisiones. Aplicación en organizaciones internacionales
L39/2007 Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
L 7/2007 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres
	Título III	Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	8	Protección de la maternidad

#### Identificación de las actuaciones previstas:

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

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

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

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

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

- Dentro del ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de Política de Defensa dirigidas a implementar lo establecido en la Directiva de Defensa Nacional 1/2012 y en la Directiva de Política de Defensa. Dentro de tales actividades destaca el impulso a la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico. Aquí cobra especial relevancia la aplicación por el Ministerio de Defensa de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación.

Estas actividades guardan una especial relación con el Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, enmarcándose dentro de las medidas 165, 166, 167, 168 y 172.

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

Estas actividades dan cumplimiento a los objetivos 1.5 y 7.2 del PEIO 2014-2016, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en las medidas 29, 203 y 206.

- Actividades de Acción Social y Apoyo al Personal, donde se incluye el mantenimiento de una serie de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.

Estas actividades dan cumplimiento a los objetivos 2.1 y 2.2 del PEIO 2014-201, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en de las medidas 42, 43, 53, 56 y 57.

- Entre las actividades del reclutamiento y selección del personal se encuentra la elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, igualmente las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.

Estas actividades dan cumplimiento al objetivo 1.5 del PEIO 2014-201, desarrollándose actuaciones que se enmarcan en la medida 29.

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

Indicación de las actividades con contenido en cuestiones de género e igualdad, conciliación familiar y mujeres militares. Por ejemplo, número de artículos publicados, entrevistas, campañas divulgativas y otras actividades realizadas:

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

En la Revista Española de Defensa se recoge con especial atención, la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas, siguiendo su trayectoria y evolución. Sus experiencias y vicisitudes son reflejadas, habitualmente, en reportajes y entrevistas, mostrando la vida normalizada de la mujer a los ejércitos.

Esta Revista se hace eco de los cursos anuales que se realizan de capacitación de asesores de género en misiones de paz, por la cada vez más numerosa incorporación de mujeres en estas zonas de operaciones.

En las diferentes redes sociales del Ministerio de Defensa son recurrentes los asuntos relacionados con la igualdad de género, implementados de una manera transversal a lo largo del discurso. En esta materia, se tienen en cuenta las actividades e informes promovidos por el Observatorio de la Mujer del Ministerio de Defensa, que impulsa y analiza la aplicación de la perspectiva de género en las políticas de Seguridad y Defensa desde el año 2005.

Puntualmente, se da cuenta de informaciones relacionadas con los aniversarios de diferentes hitos conseguidos en materia de igualdad por la mujer en las Fuerzas Armadas, como su incorporación a las mismas hace dos décadas. Asimismo, es destacada la continua difusión de entrevistas, reportajes e informes que tienen que ver con la vida de las más de 16.000 mujeres integradas actualmente en los Ejércitos y la Armada, a la vez que se pretende dar una imagen de normalidad a este hecho.

- Aplicación del criterio de género e igualdad en el Ministerio de Defensa. En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citada, la potenciación de la actividad del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género. Igualmente, se continuará participando activamente en el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y en la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España tanto del ámbito ONU y OTAN, como de la UE.

Las actividades de este apartado, en especial las del Observatorio Militar para la Igualdad implican impulsar buena parte de las actividades indicadas en los puntos anteriores y realizar un seguimiento de estas. Además también dan cumplimiento a los Objetivos 7.2 y 7.5 del PEIO 2014-2016 y suponen el desarrollo de las medidas 203 y 206.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

- Textos normativos aprobados con impacto de género. Objetivo 7.5 del PEIO 2014-2016. Es de resaltar, aparte de los que se citaron en el informe del año anterior:
  - Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas B.O. D157 (11/08/2016).
- Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 31 de diciembre de 2016). Objetivo 1.5. del PEIO 2014-2016 medida 29.

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Militar	105.176	15.080	<b>120.256</b>	87,5	12,5
Civil funcionario	1.912	2.630	<b>4.542</b>	42,1	57,9
Civil laboral	8.793	5.014	<b>13.807</b>	63,7	36,3
<b>Total</b>	<b>115.881</b>	<b>22.724</b>	<b>138.605</b>	<b>83,6</b>	<b>16,4</b>

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

PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Ejército de Tierra	67.335	8.988	76.323	88,2	11,8
Armada	17.985	2.592	20.577	87,4	12,6
Ejército del Aire	17.643	2.782	20.425	86,4	13,6
Cuerpos comunes	2.213	718	2.931	75,5	24,5
<b>Total</b>	<b>105.176</b>	<b>15.080</b>	<b>120.256</b>	<b>87,5</b>	<b>12,5</b>

- Mujeres Militares (datos a 31 de diciembre de 2016). Objetivos 1.5., 4.1. y 7.2 del PEIO 2014-2016. Medidas 29 y 203.

SERVICIO ACTIVO	MUJERES	% MUJERES/TOTAL P. MILITAR
Ejército de Tierra	8.988	11,8
Armada	2.592	12,6
Ejército del Aire	2.782	13,6
Cuerpos comunes	718	24,5
<b>Total</b>	<b>15.080</b>	<b>12,5</b>

EMPLEOS MÁXIMOS ALCANZADOS	EMPLEO	NÚMERO	% MUJERES
Oficiales	Coronel	1	8
	Teniente Coronel	106	
	Comandante	258	
	Capitán	495	
	Teniente	385	
Suboficiales	Subteniente	1	4,6
	Brigada	27	
	Sargento 1º	396	
	Sargento	835	
Tropa y Marinería	Cabo Mayor	6	16,5
	Cabo 1º	1.391	
	Cabo	4.550	
	Soldado	5.473	

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

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

- Introducir en la formación militar y en la doctrina militar de todos los militares el acervo de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad y violencia sexual en conflicto (Resoluciones 1325 y 1820, entre otras).
  - Integrar la formación sobre género en todas las instituciones militares, estructuras y sistemas.
  - Formar a las tropas y mandos antes y durante el despliegue de una misión sobre género, protección de los civiles, los derechos humanos, la protección del niño y sobre la violencia sexual, incorporando contenidos en Derecho Internacional Humanitario, los Derechos Humanos y Derecho Penal.
  - Potenciar la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y en todos sus puestos.
  - Incorporar personal cualificado en asesoría de género en las operaciones internacionales, con acceso al mando durante la Misión.
- Participación de mujeres en Misiones Internacionales (datos 31 de diciembre de 2016): Objetivo 6.6 del PEIO 2014-2016, medida 168.

MUJERES MILITARES EN MISIONES INTERNACIONALES	% RESPECTO AL TOTAL EFECTIVOS DESPLEGADOS
Ejército de Tierra	5,4
Armada	8,3
Ejército del Aire	7,8
<b>Total</b>	<b>6,2</b>

- Fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa. Objetivo 6.3. del PEIO 2014-2016, medida 150. Actividades realizadas por el ejército del Aire:
- En los videos de difusión de las actividades del Ejército del Aire, siempre se incluyen planos de personal femenino, en los que realizan las mismas actividades que el personal masculino.
- Acción Social. Objetivos 2.1 y 2.2 PEIO 2014.

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
<i>Colegios</i>			
Armada	1	182	63 hombres/ 119 Mujeres
Ejército del Aire	1	644	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>826</b>	
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	9	869	598 hombres/ 271 mujeres
Armada	2	357	160 hombres/ 197 mujeres

COLEGIOS Y RESIDENCIAS DE ESTUDIANTES	TOTAL	BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES
Ejército del Aire	1	197	
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1.423</b>	
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	397	
Armada	6	372	203 hombres/ 169 mujeres
Ejército del Aire	9	420	
Ministerio de Defensa	1	84	
Guardia Real	1	42	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>1.316</b>	
<i>Residencias militares logísticas</i>			
Ejército de Tierra			
Armada	24	17.576	
Ejército del Aire			
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>17.576</b>	
<i>Residencias de Descanso y atención a mayores</i>			
Ejército de Tierra	20	2.760	
Armada	6	4.704	Plazas. Todo el personal militar y sus familiares.
Ejército del Aire			
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>7.464</b>	
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	19	1.031	488 hombres/543 mujeres
Armada	1	28	12 hombres/16 mujeres
Ejército del Aire	2	50	
Ministerio de Defensa	1	73	
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>1.182</b>	
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	18	115.802	Ejército de Tierra
Armada	7	22.706	Armada
Ejército del Aire	8	16.526	Ejército del Aire
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>155.034</b>	
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Ludotecas Guardia Real	1	75	44 hombres/31 mujeres
Ludotecas Ejército del Aire	10		
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>3.829</b>	

- Observatorio Militar para la Igualdad – Secretaría Permanente de Igualdad. Organización o participación en actividades con contenido en materia de género, Objetivos 1.5., 7.2., 7.3 y 7.6 del PEIO 2014-2016. Medidas 29, 203, 206, 209 y 222, entre otras.



FECHA	ASUNTO	LUGAR
25 mayo 2016	Conferencia de Actuación frente al Acoso	Cuartel General del Aire
10 febrero 2016	Conferencia sobre Políticas de Igualdad en las Fuerzas Armadas	Academia Básica de Suboficiales del Ejército del Aire (A.B.A)
8 junio 2016	Conferencia IX Curso Superior de Recursos Humanos	Academia Logística del Ejército de Tierra Calatayud (Zaragoza)
8 junio 2016	Curso de ascenso a suboficial del Ayuntamiento y la Comunidad de Madrid sobre Género e Igualdad	Ayuntamiento de Madrid
23 junio 2016	Jornadas sobre Acoso	Cuartel General de Tierra
12 julio 2016	Mesa redonda "Observando el Feminismo"	Mallorca
30 septiembre 2016	XX Curso de Alta Gestión de RRHH	CESEDEM
24-27 octubre 2016	Curso de políticas de igualdad	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa
7-11 noviembre 2016	VI Curso de Asesor de Género en Operaciones (AGO)	Jefatura del MADOC del Ejército de Tierra
14-18 noviembre 2016	Curso UPA (Unidades de Protección frente al Acoso)	(Granada)
21-25 noviembre 2016	Curso perspectiva de Género en las Políticas Públicas	Ministerio de Defensa
28 noviembre-1 de diciembre 2016	Curso de Políticas de Igualdad	Subdirección de Personal Civil del Ministerio de Defensa

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

FECHA	ASUNTO	LUGAR
8-12 feb 2016	Curso internacional "Gender in peace support operations: a comprehensive approach".	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia
31 may-03 junio 2016	Reunión anual Comité Perspectivas de Género de la OTAN (NCGP)	Cuartel general OTAN. Bruselas (Bélgica)
13-17 junio 2016	Curso internacional "A comprehensive approach to gender in operations"	Centro Superior de Estudios de la Defensa – Residencia militar Don Quijote. Madrid.
27 jul 2016	Nombramiento Defensa España como EU Military Training Discipline Leader on Gender	EUMC. Bruselas (Bélgica)
17-21 octubre 2016	Curso internacional "Gender in peace support operations: a comprehensive approach".	"International Peace Support Training Centre" (IPSTC) Nairobi, Kenia

FECHA	ASUNTO	LUGAR
2-4 nov 2016	Curso internacional "Género y reforma del sector de seguridad" (SSR)	Residencia militar Don Quijote. Madrid.
12-16 dic 2016	Curso internacional "A comprehensive approach to gender in operations"	CIMIC Centre of Excellence

### Previsión de resultados

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

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

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

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Defensa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Otras normas

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar

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

#### Identificación de las actuaciones previstas

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

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

De acuerdo con el Objetivo 4.1 del PEIO 2014-2016, los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuan a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, ya citado, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

En las pruebas se aplican medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo. Se trata de medidas a las que pueden acogerse las militares alumnas por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto para que puedan desarrollar en condiciones de igualdad los estudios militares de que se trate. Se evita de esta manera que las situaciones de embarazo, parto o posparto puedan suponer una penalización de su carrera militar o una desventaja respecto a sus compañeros varones. (Objetivo 2.2 del PEIO 2014-2016, medida 57).

Las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que en las pruebas físicas para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas. (Objetivo 1.1 del PEIO 2014-2016, medida 1).

Además, las pruebas de acceso incluyen en su temario contenidos sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Paulatinamente estos contenidos se están incluyendo en los estudios militares de perfeccionamiento y en los altos estudios de la defensa nacional. (Objetivos 1.5 y 7.3. del PEIO 2014-2016, medidas 29, 208 y 209).

Hasta la fecha, y debido a que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es muy reciente, son pocas las mujeres que han podido optar a los niveles más altos de los estudios militares. Este programa favorece el acceso de la mujer a este nivel superior de la enseñanza militar al establecer medidas a las que pueden acogerse las alumnas cuando por razones derivadas de su propia condición de mujeres no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

ALUMNOS ADMITIDOS 2015-2016	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
<b>EMAD</b>					
Altos Estudios Defensa Nacional	410	47	457	89,7	10,3
<b>ET/ EA/ ARMADA/ CUERPOS COMUNES</b>					
Enseñanza militar de formación Tropa y marinería (1)	2.779	221	3.000	92,63	7,37
Enseñanza militar de formación Suboficiales (2)	186	14	200	93	7
Enseñanza militar de formación Oficiales (2)	543	108	651	83,41	16,59
Enseñanza militar de perfeccionamiento	n. d.	n. d.	905		
<b>Total</b>	<b>3.918</b>	<b>390</b>	<b>5.213</b>		

(1) Se contabilizan los dos ciclos de 2016. A fecha de hoy no se han publicado ciclos para 2017.

(2) Se contabilizan los de acceso por promoción interna.

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

INDICADORES 2015-2016	CURSOS / HORAS	DESTINATARIOS
<b>ET/EA/ARMADA/CUERPOS COMUNES</b>		
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	14	202
Cursos de Enseñanza militar de Perfeccionamiento con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar		

#### PLAN ESTUDIOS de 1992

Asignatura: RR OO y Derecho Militar.

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

Los alumnos de Enseñanza Militar de Formación de Oficiales reciben esta formación según se indica a continuación:

- Alumnos del Cuerpo General que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 53/2010, dentro de la asignatura de Formación Militar.
- Alumnos del Cuerpo de Intendencia que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 9/2012, dentro de la Asignatura de Formación Militar I.
- Alumnos del Cuerpo de Ingenieros que cursan el Plan de Estudios aprobado por la O.M. 10/204, dentro de la Asignatura de Psicología Social.

Los Alumnos de la Enseñanza de Formación de Suboficiales que cursan el Plan de estudios aprobado por la O.M. 16/2013, dentro del Módulo de Formación Militar General, estudian la LOIEMH 3/2007 y contenidos sobre género e igualdad en las FAS.

Los alumnos de la Enseñanza de Formación de Tropa, dentro del módulo de Formación Militar Básica reciben formación al objeto de conocer las normas éticas y los valores morales de comportamiento y convivencia.

Los Oficiales concurrentes a los Cursos de Adaptación para la incorporación a la Escala de Oficiales del Ejército del Aire, dentro del Plan de Estudios aprobado por la O.M. 48/2009, cursan la asignatura de Política de Igualdad de Género.

- Observatorio Militar para la Igualdad. Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad, (INDICADAS en el programa 121M). Objetivo 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 208 y 209.

### Previsión de resultados

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

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

**PROGRAMA 464A:** Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas” (INTA)**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

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

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

Identificación de actuaciones previstas

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

El Ministerio de Defensa, a través del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas” centraliza el pago de las retribuciones del personal destinado en los centros I + D + i. Se considera que la inversión en personal investigador es esencial para el cumplimiento de sus objetivos. También incluye la formación de personal técnico especializado, colaborando con universidades y empresas. (Objetivo 7.1 del PEIO 2014-2016, medidas 192 y 201).

### C) Análisis de Impacto de Género

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

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por géneros, según datos cerrados a 31 de diciembre de 2016.

#### Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2016 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.

INTA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
Funcionarios A1	219	86	305	71,8	28,2
Funcionarios A2	92	29	121	76,0	24,0
Laboral G1	81	62	143	56,6	43,4
Laboral G2	30	13	43	69,8	30,2
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>946</b>	<b>365</b>	<b>1.311</b>	<b>72,2</b>	<b>27,8</b>
<b>Total personal investigador<sup>2</sup></b>	<b>422</b>	<b>190</b>	<b>612</b>	<b>69,0</b>	<b>31,0</b>

NOTA: Datos cerrados a 31 de diciembre de 2016.

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



## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA**

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



**PROGRAMA 222M: Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo****CENTRO GESTOR: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado****A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

Protección frente a diversas necesidades de carácter social.

Protección a la familia.

Protección mediante prestaciones complementarias del Fondo Especial.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	67	Colaborar en la difusión de campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Firma de un Convenio de Colaboración con la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

Número de campañas en materia de prevención frente a la violencia de género difundidas. 2016 → 0.

Número de medios de difusión y divulgación utilizados. 2016 → 0.

#### Previsión de resultados

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

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

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

#### Medidas del PEIO 2014 – 2016

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

#### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa, vinculadas a la medida 37 del PEIO, en el ejercicio 2017 se refieren a:

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

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

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

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

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

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de mayo del ejercicio 2016, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 27.223 beneficiarios (97,36 %) y por hombres las referidas a 738 (2,64 %) beneficiarios.

#### Previsión de resultados

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

- Número estimado de hombres y mujeres que solicitarán el pago de alimentos:  
4.673 mujeres y 127 hombres para el año 2017.
- Tiempo medio de resolución.- Porcentaje de expedientes resueltos:

Para 2017, se estima en 75 días el tiempo medio de resolución. Asimismo, se prevé que se resolverán el 100 % de los expedientes. Es decir, todos los expedientes iniciados en 2016 y que, por razones de plazo, no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y, todos los iniciados en el año 2017, cuyos plazos permitan su tramitación.

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales

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

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

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

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 7	33	Análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y de sus perspectivas profesionales.
Eje 1/ Objetivo 7	34	Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y trabajadoras.
Eje 2/ Objetivo 2	43	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones más importantes que se propone llevar a cabo en el año 2017 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

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

Estudio de los sistemas de Atención a la Dependencia en Europa. Evaluación de su impacto social y de género.

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

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

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

2) (Eje 1. Objetivo 1.7, medida 33) Estudio sobre los sistemas de imposición sobre la renta de las personas físicas en Europa. Evaluación de su impacto social y de género.

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

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

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

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

#### *Indicadores*

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

AÑO 2016	AÑO 2017
3	3

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

AÑO 2016	AÑO 2017
3	2

3. Número de ponencias y conferencias impartidas:

AÑO 2016	AÑO 2017
8	7

#### Previsión de resultados

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

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

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Función Pública

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2017 que tienen por objeto el potenciar la Administración Electrónica para conseguir que el conjunto de la población se beneficie de su uso son las siguientes:

1. Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: MEDUSA y PKI- APE.
2. Evolución de los sistemas que permiten explotar los datos unificados de MEDUSA que es un modelo unificado que proporciona datos del personal del Ministerio, que sean completos, consistentes y correctos, a partir del cual se comparten con otras aplicaciones.
3. Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones.
4. Prestación de servicios de acceso remoto a la red interna del Departamento, que favorecen la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

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

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



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

Sin embargo, gracias a la aplicación de las políticas activas enmarcadas dentro del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, la brecha digital de género volvió a reducirse tanto en el uso de Internet en los últimos tres meses, como en el uso frecuente de Internet, aunque en algún indicador sube ligeramente en 2016.

<b>BRECHA DIGITAL DE GÉNERO (diferencia entre porcentaje de hombres y mujeres) <sup>(1)</sup></b>			
	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Uso de Internet	3,4	3,2	3,9
Uso frecuente de Internet	4,4	3,5	3,7
Compras por Internet	5,1	3,9	6,1

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

### Previsión de resultados

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

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, la formación) están dentro del ámbito de competencia de otros Ministerios, como se recoge en el “Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información 2014 - 2017”, aprobado por el Consejo de Ministros, a propuesta de los entonces Ministerios de Igualdad, Educación e Industria, Turismo y Comercio.

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

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

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaria General de Administración Digital

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

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

adaptados a las nuevas tecnologías y la evolución y fomento de las aplicaciones horizontales de apoyo a la Administración Digital.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco del PEIO están vinculadas con la Medida 152. El PEIO recoge la necesidad de reducir la brecha digital de género y en concreto la medida 152 del plan se focaliza en las acciones que permitan un mayor acercamiento a las TIC y a la sociedad de la información en general por parte de la población más vulnerable a la exclusión digital.

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

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

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

Dentro de esta iniciativa se proveen diferentes servicios:

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

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

#### Previsión de resultados

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

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

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Función Pública, Secretaria General de Administración Digital, Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Gobernanza Pública

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

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

Entre las actividades que realiza, cabe destacar la elaboración de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Autónomos, que son negociados y aprobados por la mencionada Comisión Técnica, para su posterior ratificación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y definitiva aprobación por el Consejo de Ministros (Artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II plan de igualdad en la AGE y sus organismos públicos, en cumplimiento de lo previsto en el

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		artículo 64 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo y Aplicación de la Disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22de marzo en materia de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y de los organismos públicos vinculados a ella.
Eje 1/ Objetivo 5	28	Creación de un “distintivo de igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo públicos, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras medidas innovadoras en materia de igualdad.
Eje 1/ Objetivo : 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión en los Ejes prioritarios del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.
Eje 2/ Objetivo 2	53	Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de la jornada existente en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal y de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 3/ Objetivo 2	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la AGE, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos.
Eje 7/ Objetivo/6/	221	Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia.

Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones a desarrollar son las contempladas en el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de noviembre de 2015.

En este II Plan de la AGE, se detallan todas las Unidades responsables del cumplimiento de cada una de las medidas propuestas y, además incluye la forma de seguimiento y evaluación del Plan para poder ver el grado de cumplimiento del mismo.

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

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

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

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

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

Previsión de resultados

Transcurrido el primer año de vigencia del II Plan de la AGE, se ha procedido desde la Dirección General de la Función Pública a solicitar a los distintos Departamentos Ministeriales información sobre la implantación del II Plan. Además, cabe señalar que la Dirección General de la Función Pública asumió en el referido Plan el compromiso de llevar a cabo la coordinación y en su caso ejecución de algunas de las medidas contenidas en el II Plan. Por ello, y respecto a las diez medidas citadas en el apartado B que fueron incluidas en el mismo, tenemos que señalar:

1. Ya se ha dado cumplimiento desde la Dirección General de la Función Pública a las medidas 26, 29, 51, 53 y 74 durante el último año.
2. Las medidas 27 y 221 precisan un desarrollo reglamentario para llevarse a cabo y el resto de las medidas es decir: 28, 54 y 62 están siendo objeto de un estudio ad hoc

por el IMIO, en colaboración con la Dirección General de la Función Pública y los Departamentos implicados.

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

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

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

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

#### Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2017 se refieren fundamentalmente a actuaciones en materia de selección y formación.

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

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

- De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 por el que se aprueba el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público se señalará la existencia, en el correspondiente cuerpo o escala, de infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Asimismo, se incorporarán, en las respectivas bases de las convocatorias, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- En este sentido, en los diversos procesos gestionados por el INAP se ha establecido que “la convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 por el que se aprueba el I Plan para la

Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”.

- Por otra parte, todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluyen, al menos, un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género con la siguiente denominación: “Políticas de igualdad de género: Normativa vigente”. En este tema debe hacerse —y así se cumple— mención obligada a la violencia de género.
- Por lo que respecta a la representación equilibrada de género en los órganos de selección, se ha de apuntar que desde 2005 el INAP garantiza el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en la Comisión Permanente de Selección y sus comisiones delegadas.

### **Medidas adoptadas en materia de formación**

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

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

- En los programas de los cursos selectivos se incluye un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre formación en materia de lucha contra la violencia de género.
- Se mantienen actividades formativas en esta materia y se trabaja la sensibilización de los alumnos desde una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.
- En concreto, en 2016 se ofrecieron los siguientes cursos cuyo programa en parte o totalmente trató la materia de igualdad:
  - Igualdad de género (on line).
  - Atención multicanal a la discapacidad.
  - Información y atención multicanal al ciudadano. Violencia de género, discapacidad e inmigración.
  - Atención al público culturalmente diverso.
- Por otra parte, con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, casi todos los cursos se celebran respetando horarios para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto.

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

- Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de



excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorgará preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas. Asimismo, se reservará al menos un 40 % de las plazas en los cursos de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.

No se ha considerado necesario adoptar medidas extraordinarias.

En la siguiente tabla se puede apreciar el reparto por género del alumnado de las actividades formativas del INAP ofrecidas durante 2016. El número de alumnas formadas durante ese ejercicio fue del 56,98 % del total del personal de la Administración pública que cursó la formación del instituto.

#### ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR EL INAP DURANTE 2016

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPOS						
DENOMINACIÓN DE CURSOS	GRUPO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Cursos directivos y predirectivos	A1	768	58	552	42	1.320
Apoyo a la promoción interna	A2	157	48	171	52	328
	C1	2.614	54,5	2.184	45,5	4.798
	C2	8.909	62,2	5.416	37,8	14.325
	E	1.217	57,2	911	42,8	2.128
Materias generales y equivalentes	A1	1.065	60	722	40	1.787
	A2	1.937	62	1.190	38	3.127
	C1	1.867	63,7	1.062	36,3	2.929
	C2	2.062	71,4	823	28,6	2.885
	E	77	67	38	33	115
Tecnologías de la información	A1	503	33	1.039	67	1.542
	A2	1.376	33	2.827	67	4.203
	C1	2.851	45,3	3.452	54,7	6.303
Tecnologías de la información	C2	4.012	65,8	2.082	34,2	6.094
	Sin especificar	396	52,3	362	47,7	758
Idiomas	A1	1.458	56	1.143	44	2.601

**ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS POR EL INAP DURANTE 2016**

<b>DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y GRUPOS</b>						
<b>DENOMINACIÓN DE CURSOS</b>	<b>GRUPO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
	A2	1.797	54,0	1.529	46,0	3.326
	C1	2.127	55,2	1.722	44,7	3.849
	C2	1.620	68,2	753	31,7	2.373
	E	61	43,5	79	56,5	140
	Sin especificar	15	57,6	11	42,4	26
Cursos en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A1	3	100,0	0	0,0	3
	A2	22	66,6	11	33,4	33
	C1	16	69,6	7	30,4	23
	C2	50	73,5	18	26,5	68
	E	3	60,0	2	40,0	5
Cursos formativos para la Administración Local	A1-E y personal laboral	2.229	60,6	1.447	39,4	3.676
Cursos selectivos	A1	40	48,2	43	51,8	83
	A2	156	49,4	160	50,6	316
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>39.408</b>	<b>57,0</b>	<b>29.756</b>	<b>43,0</b>	<b>69.164</b>

**C) Análisis de impacto de género**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

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

Según los últimos datos del Registro Central de Personal, en el global de los ministerios el porcentaje de mujeres funcionarias asciende al 52,79 %, mientras que el porcentaje de mujeres laborales se reduce hasta el 47,35 % (Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal, julio 2016).

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos en la OEP (Oferta de Empleo Público) del año 2015 fue del 57,9 % mientras que el de aprobadas es del 50,3 %.

Los datos correspondientes a los procesos selectivos derivados de la OEP del año 2015 en cuya gestión interviene el INAP pueden ser consultados en los siguientes cuadros:

## SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

GRUPO	CUERPO/ESCALA	ACCESO	SOLICITUDES				
			TOTAL	HOMBRE		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	527	247	46,9 %	280	53,1 %
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	27	15	55,6 %	12	44,4 %
A1	Cuerpo Superior de sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	705	482	68,4 %	223	31,6 %
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	144	115	79,9 %	29	20,1 %
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción Interna	348	162	46,6 %	186	53,4 %
A1	Secretaría, categoría superior	Promoción Interna	199	103	51,8 %	96	48,2 %
A1	Secretaría, categoría de entrada	Libre	532	216	40,6 %	316	59,4 %
A1	Secretaría, categoría de entrada	Promoción Interna	81	46	56,8 %	35	43,2 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría superior	Promoción Interna	217	81	37,3 %	136	62,7 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Libre	414	146	35,3 %	268	64,7 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Promoción Interna	74	37	50,0 %	37	50,0 %
A1	Secretaría-Intervención	Libre	987	359	36,4 %	628	63,6 %
<b>Total A1</b>			<b>4.255</b>	<b>2.009</b>	<b>47,2 %</b>	<b>2.246</b>	<b>52,8 %</b>
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	4.581	1499	32,7 %	3082	67,3 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	1.390	579	41,7 %	811	58,3 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	Libre	1.530	1080	70,6 %	450	29,4 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	195	144	73,8 %	51	26,2 %
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	6.027	2237	37,1 %	3790	62,9 %
C1	Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Libre	4.128	3059	74,1 %	1069	25,9 %
C1	Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	251	189	75,3 %	62	24,7 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Libre	22.725	6710	29,5 %	16015	70,5 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	1.934	749	38,7 %	1185	61,3 %
<b>Total A2, C1 y C2</b>			<b>42.761</b>	<b>16.246</b>	<b>38,0 %</b>	<b>26.515</b>	<b>62,0 %</b>
<b>Total todos los cuerpos</b>			<b>47.016</b>	<b>17.267</b>	<b>36,7 %</b>	<b>27.245</b>	<b>57,9 %</b>

GRUPO	CUERPO/ESCALA	ACCESO	SOLICITUDES				
			TOTAL	HOMBRE		MUJERES	
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Libre	39	15	38,5 %	24	61,5 %
A1	Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado	Promoción Interna	2	0	0,0 %	2	100,0 %
A1	Cuerpo Superior de sistemas y Tecnologías de la Información	Libre	53	34	64,2 %	19	35,8 %
A1	Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información	Promoción Interna	10	8	80,0 %	2	20,0 %
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos	Promoción Interna	20	7	35,0 %	13	65,0 %
A1	Secretaría, categoría superior	Promoción Interna	10	6	60,0 %	4	40,0 %
A1	Secretaría, categoría de entrada	Libre	12	2	16,7 %	10	83,3 %
A1	Secretaría, categoría de entrada	Promoción Interna	10	7	70,0 %	3	30,0 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría superior	Promoción Interna	18	9	50,0 %	9	50,0 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Libre	14	7	50,0 %	7	50,0 %
A1	Intervención-Tesorería, categoría de entrada	Promoción Interna	10	4	40,0 %	6	60,0 %
A1	Secretaría-Intervención	Libre	74	24	32,4 %	50	67,6 %
<b>Total A1</b>			<b>272</b>	<b>123</b>	<b>45,2 %</b>	<b>149</b>	<b>54,8 %</b>
5	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Libre	114	46	40,4 %	68	59,6 %
A2	Cuerpo Gestión de la Administración Civil del Estado	Promoción Interna	84	39	46,4 %	45	53,6 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	Libre	79	51	64,6 %	28	35,4 %
A2	Cuerpo Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	36	27	75,0 %	9	25,0 %
C1	Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	Promoción Interna	400	191	47,8 %	209	52,3 %
C1	Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Libre	92	81	88,0 %	11	12,0 %
C1	Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado	Promoción Interna	43	37	86,0 %	6	14,0 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Libre	77	46	59,7 %	31	40,3 %
C2	Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	Promoción Interna	400	138	34,5 %	262	65,5 %
<b>Total A2, C1 y C2</b>			<b>1.325</b>	<b>656</b>	<b>49,5 %</b>	<b>669</b>	<b>50,5 %</b>
<b>Total todos los cuerpos</b>			<b>1.449</b>	<b>720</b>	<b>49,7 %</b>	<b>729</b>	<b>50,3 %</b>

Estos resultados de acceso a los diferentes cuerpos confirman la tendencia ya apuntada en ejercicios anteriores de que el porcentaje de mujeres que acceden a los diferentes cuerpos de la Administración es superior al de las solicitantes.

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

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

La actual Comisión Permanente de Selección está compuesta por 5 mujeres y 4 hombres, según la Resoluciones de 13 de junio de 2013 y de 14 de febrero, 1 de abril y 3 de octubre de 2014 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

En cuanto a los tribunales de selección de los procesos del Subgrupo A1, se respeta igualmente el criterio de paridad de hombres y mujeres en su composición. El Tribunal del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado está compuesto por 11 mujeres y 11 hombres (Orden HAP/2464/2015, de 17 de noviembre; BOE número 280, de 23 de noviembre); el Tribunal del Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado está compuesto por 7 mujeres y 7 hombres (Orden HAP/2465/2015, 17 de noviembre; BOE número 280, de 23 de noviembre); y el Tribunal de la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos está compuesto por 5 mujeres y 5 hombres (Orden HAP2525/2015, de 24 de noviembre; BOE número 286, de 30 de noviembre).

### Previsión de resultados

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

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

**PROGRAMA 921V:** Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

Respecto del Plan de trabajo 2016, de las dos evaluaciones que se gestionan (Evaluación de la Ley de Garantía de Unidad de Mercado y de la Evaluación de la Formación Dirigida a los empleados Públicos), por sus contenidos y alcance, no ha sido necesario resaltar la perspectiva de género.

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

### Descripción de la situación departada (diagnóstico)

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

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

### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 923M:** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 2/ Objetivo 1	36	Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

## Identificación de actuaciones previstas

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

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

- En todos los procesos selectivos gestionados por la Subdirección de Recursos Humanos se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 LOIEMH.
- Por otra parte, en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos adscritos al Departamento se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma previsión se incluye en las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo.
- Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad), los procesos selectivos gestionados por el Departamento incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

Asociada a la medida 29 (desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad), el Plan de Formación del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, previéndose la realización de al menos una acción formativa en 2017.

### **Medidas de conciliación:**

El Ministerio de Hacienda y Función Pública trata de fomentar que todos los empleados públicos puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa aplicable, entre las que pueden destacarse el disfrute de los permisos existentes (medida 29, desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad).



Las medidas sobre la que se está actuando son:

1. Permiso de paternidad
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas
18. Excedencia por motivo de violencia de género
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género
20. Traslados por violencia de género
21. Traslados por razones de salud
22. Teletrabajo

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

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

Asimismo, se incluye:

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

#### **Medidas de diálogo social:**

Se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Función Públicas, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento, previéndose 1 reunión de la Comisión Técnica en 2017 (Medida 36, desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad).

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

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

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

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

Hasta el momento, se vienen desarrollando las siguientes actuaciones:

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

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

- Número de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género. En el año 2017 se prevé la realización de al menos 1 acción formativa específica.
- Porcentaje de procesos selectivos que incorporan temas relativos a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En el año 2017 se prevé que el 100 % de los procesos selectivos incorporen temas relativos a políticas de igualdad de género y contra la violencia de género.

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

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

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

#### Identificación de actuaciones previstas

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

- Incorporación de los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales:
  - Cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
  - Cursos de formación para funcionarios de los Ministerios de Hacienda y Función Pública y de Economía, Industria y Competitividad.
  - Cursos de formación para el perfeccionamiento y la carrera administrativa.
  - Cursos para facilitar la promoción interna de los empleados públicos.
- Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas, a través de las acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

- En el año 2017 está prevista la realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional, que contribuyan a la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado)
- Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades en la organización de cursos presenciales y/o virtuales dentro del Plan de Formación voluntaria del Instituto de Estudios Fiscales, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).
- En todas las pruebas selectivas del año 2017 se incorporará al temario un tema sobre la Igualdad de Género, asociado a la medida 208 (incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado).

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

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

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

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

#### Previsión de resultados

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

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

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

- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas: 60 % en el año 2017.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria: 100 % en el año 2017.
- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso: 100 % en el año 2017.

**PROGRAMA 931N:** Política presupuestaria

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

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

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

Identificación de actuaciones previstas*Área de Financiación Comunitaria de la política regional:*

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

participación, a través de la Red de igualdad de oportunidades apoyada con el FEDER.

- El artículo 5 del Reglamento general de Disposiciones Comunes para los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (ESI) en el periodo 2014-2020 -Reglamento (UE) N° 1303/2013- establece que, para el Acuerdo de Asociación y para cada Programa Operativo el Estado miembro deberá organizar una asociación (partenariado), entre otros, con los organismos encargados de promover la igualdad.
- De acuerdo con el enfoque de gobernanza multinivel, establecido en el párrafo 2 del citado artículo, España ha involucrado a los citados organismos en la preparación del Acuerdo de Asociación y los Programas, y también lo hará en los informes de evolución y durante la gestión, seguimiento y evaluación de los programas.

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

- *“Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación”.*
- Asimismo, el Código Europeo de Conducta destaca la importancia de la participación activa de todas las partes interesadas (socios) desde las primeras etapas de la programación, en particular durante la preparación del Acuerdo de Asociación y de los Programas.
- Por ello, la Dirección General de Fondos Comunitarios, como organismo de ámbito nacional encargado de la elaboración del Acuerdo de Asociación, ha contado con la participación del Instituto de la Mujer-MSSSI, en calidad de organismo nacional responsable de promover la igualdad de mujeres y hombres, en el proceso de elaboración del mismo, así como en la futura elaboración de sus informes de evolución.

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

Mejora de la presupuestación con perspectiva de género a través de su integración en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma, asociado a las medidas 213, 216 y 217 del PEIO 2014-2016.

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

*Área de Financiación Comunitaria de la política regional*

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

La Dirección General de Fondos Comunitarios es la Autoridad de Gestión única de todos los Programas Operativos (PO) financiados con el FEDER en España (19 Programas regionales y 2 plurirregionales) para el periodo 2014-2020. Los Programas Operativos fueron enviados a la Comisión Europea en julio de 2014, para su aprobación.

En todos ellos se incluía un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres, según se contempla en el Reglamento (UE) Nº 1303/2013, en su artículo 96.7 c). En el caso de los Programas Operativos Regionales estos dictámenes han sido elaborados por los Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas y en el caso de los Programas Operativos Plurirregionales por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; la Comisión Europea los ha valorado muy positivamente.

#### Previsión de resultados

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

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

Por otro lado, dentro de las estructuras de coordinación establecidas para el nuevo periodo, está previsto dar continuidad a la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos. La citada Red se constituye en el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Programas cofinanciados por los Fondos Europeos. La secretaría de la Red corresponde al IMIO que recibe la ayuda FEDER y corre a cargo con la cofinanciación nacional.

#### *Área de presupuestación:*

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

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

En los años sucesivos, se ha ido profundizando en este análisis, llegando a distinguir dos tipos de programas presupuestarios: los que tienen un claro impacto de género y el resto. Dentro de los programas con claro impacto de género se encuentra el 931N "Política presupuestaria", programa que tiene especial incidencia, capacidad de intervención y

posibilidades de introducción de medidas concretas en su programación general para dar cumplimiento a los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

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

Se ha considerado oportuno establecer el siguiente Indicador:

**Nº de memorias de impacto de Género revisadas**

<b>INFORME</b>	<b>MEMORIAS REVISADAS</b>
2010	120
2011	110
2012	130
2013	123
2014	94
2015	105
2016	No hubo informe

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

#### Previsión de resultados

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

Dentro de lo estipulado en esta línea de actuación, también está cumpliéndose con la medida 214, perteneciente, así mismo, al eje 7, objetivo 5, del mencionado PEIO y que señala, “Creación de una base de datos centralizada, que facilite el acceso y consulta de estos informes” Hay que señalar que este mismo Informe de Impacto de Género para los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, aparecerá publicado como cada año, anexo al resto de la documentación que constituyen los Presupuestos Generales del Estado, en el portal informático de la Administración General del Estado, en la página Web de Informática Presupuestaria, para su estudio y análisis correspondiente.



**PROGRAMA 9310:** Política tributaria**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Hacienda y Dirección General de Tributos**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 7	33	Análisis de los sistemas fiscales para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres. (Análisis de estadísticas del IRPF por sexos)

Identificación de actuaciones previstas:

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

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

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

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

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

Según los datos estadísticos del IRPF publicados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2014, el número total de declaraciones fue de 19.359.020

De esas, alrededor de 10,86 millones (el 56 por ciento) correspondieron a hombres y el resto 8,49 millones (el 44 por ciento) a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las "Individuales" y las "Conjuntas monoparentales", el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las "Conjuntas casados", se ha optado por clasificarles

según el sexo del perceptor principal de la renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa del sexo del perceptor de mayor renta.

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

Total declaraciones 2014	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	19.359.020	10.861.981	8.497.039
Número total de hijos declarados	11.926.453	6.660.084	5.266.369
Número de declaraciones con hijos	7.487.662	4.120.511	3.367.151
Número medio de hijos por declaración	1,59	1,62	1,56
Número de titulares de la declaración	22.907.717	13.899.344	9.008.373
Rendimiento medio del trabajo	18.873	21.288	15.772
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.295	1.348	1.231
Bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	1.403	1.280	1.564
Rendimiento medio de actividades económicas	7.688	8.417	6.345
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.760	21.136	15.686
Media del mínimo personal	5.501	5.540	5.450
Media del mínimo por descendiente	2.461	2.603	2.287
Media de los mínimos personal y familiar	6.894	7.014	6.740
Deducción media por vivienda habitual	685	690	679
Aportación media a planes de pensiones	1.769	1.900	1.579

Fuente:AEAT

Declaraciones conjuntas casados 2014	Sexo(*)		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	3.548.697	3.037.363	511.334
Número total de hijos declarados	3.033.504	2.492.188	541.316
Número de declaraciones con hijos	1.774.204	1.453.765	320.439
Número medio de hijos por declaración	1,71	1,71	1,69
Número de titulares de la declaración	7.097.394	6.074.726	1.022.668
Rendimiento medio del trabajo	20.678	21.515	15.138
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.185	1.215	996
Bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	1.097	1.069	1.275
Rendimiento medio de actividades económicas	6.333	7.411	3.038
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.602	21.625	14.502
Media del mínimo personal	5.897	5.977	5.422
Media del mínimo por descendiente	3.875	3.876	3.873
Media de los mínimos personal y familiar	8.892	8.843	9.187
Deducción media por vivienda habitual	784	773	842
Aportación media a planes de pensiones	1.728	1.811	1.237

Fuente:AEAT

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

Declaraciones conjuntas monoparentales 2014	Sexo(*)		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	500.273	120.716	379.557
Número total de hijos declarados	730.090	174.487	555.603
Número de declaraciones con hijos	500.273	120.716	379.557
Número medio de hijos por declaración	1,46	1,45	1,46
Número de titulares de la declaración	500.273	120.716	379.557
Rendimiento medio del trabajo	18.508	20.893	17.751
Rendimiento medio del capital mobiliario	736	802	717
Bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	1.046	1.056	1.044
Rendimiento medio de actividades económicas	9.020	10.033	8.580
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.225	20.530	17.478
Media del mínimo personal	5.177	5.182	5.176
Media del mínimo por descendiente	2.765	2.368	2.891
Media de los mínimos personal y familiar	8.327	7.912	8.459
Deducción media por vivienda habitual	693	660	705
Aportación media a planes de pensiones	1.275	1.483	1.209

Fuente:AEAT

(\*) Se atiende al sexo del progenitor

Declaraciones individuales 2014	Sexo		
	Total	Varón	Mujer
Número de declaraciones	15.310.050	7.703.902	7.606.148
Número total de hijos declarados	8.162.859	3.993.409	4.169.450
Número de declaraciones con hijos	5.213.185	2.546.030	2.667.155
Número medio de hijos por declaración	1,57	1,57	1,56
Número de titulares de la declaración	15.310.050	7.703.902	7.606.148
Rendimiento medio del trabajo	18.455	21.201	15.711
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.336	1.409	1.267
Bienes inmuebles no afectos a activ. económicas	1.506	1.400	1.606
Rendimiento medio de actividades económicas	8.262	8.955	7.176
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	18.335	20.947	15.678
Media del mínimo personal	5.419	5.373	5.466
Media del mínimo por descendiente	1.951	1.888	2.011
Media de los mínimos personal y familiar	6.384	6.279	6.490
Deducción media por vivienda habitual	666	665	666
Aportación media a planes de pensiones	1.793	1.937	1.623

Fuente:AEAT

### Previsión de resultados

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



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

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



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

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

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	208	Promover la formación y la sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género en el personal del departamento.

### Identificación de actuaciones previstas

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

En concreto hay que señalar, que las previsiones para 2017 se centran en el mantenimiento y la actualización del espacio reservado para la materia de igualdad en la INTRANET del Ministerio y en la Escuela Virtual.

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

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

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

Otra de las actuaciones previstas para el próximo ejercicio es llevar a cabo cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos al personal del Departamento. Se pretende utilizar la metodología on-line para favorecer una amplia cobertura de la demanda de formación en esta materia. El número de ediciones dependerá finalmente del presupuesto existente en materia de formación.

## C) Análisis del Impacto de Género

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

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

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.



Previsión de Resultados

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

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

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

**A) Contenido y finalidad del programa**

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

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

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

## Identificación de actuaciones previstas

La principal finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es la de favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como la de proporcionar una mayor cualificación y formación de los funcionarios policiales en materia de violencia de género a través de cursos de especialización que permitan erradicar una de las principales lacras que afectan a la sociedad actual a nivel mundial. Estos cursos se seguirán desarrollando a lo largo de 2017

En ese sentido cabe destacar entre las principales actuaciones realizadas por este Centro Directivo, las actividades formativas realizadas en esta materia en el año 2015 y que se reflejan en el siguiente cuadro:

ACTIVIDAD FORMATIVA AÑO 2015	LUGAR	ALUMNOS	Presupuesto Realizado
13693 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	BURGOS	22	321,00
13673 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	VALLADOLID	35	686,00
13618 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	VALENCIA	70	489,00
13532 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	CACERES	37	540,00
13503 Curso de tratamiento procesal en materia de violencia de género	CENTRALIZADO-MADRID	19	9.686,00
13502 Curso de tratamiento procesal en materia de violencia de género	CENTRALIZADO-MADRID	27	12.145,00
13474 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	BADAJOS	30	570,00
13448 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	ALBACETE	27	780,00
13421 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	ALMERIA	21	696,00
13396 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	VALENCIA	84	501,00
13395 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	VALENCIA	81	501,00
13392 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	TENERIFE	29	696,00
13365 Curso de la Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO-MADRID	41	57.751,00
13352 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	SEVILA	38	687,00
13137 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	MURCIA	26	564,00
12756 violencia de género	DGP - Teleformación	722	5.655,00
12608 Curso de la Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO-MADRID	39	45.917,00
12562 igualdad de trato y no discriminación	CENTRALIZADO-MADRID	108	2.056,00
12317 primeras actuaciones en violencia de género, doméstica y sexual	PAMPLONA	28	321,00
12267 Curso de la Unidad de Familia y Mujer (UFAM)	CENTRALIZADO-MADRID	36	41.499,00
12038 actualización de la Unidad de Prevención, Asistencia y Protección víctimas (UPAP) VdG	SEVILA	28	657,00
Externo Formación en igualdad de oportunidades. Aplicación práctica FCSE	MINISTº SANIDAD S.S. E IGUALDAD Teleformación	1.032	-
<b>TOTALES</b>		<b>2.580</b>	<b>182.718,00</b>

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

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

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2016 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 22,47 % según se expone en el siguiente cuadro:

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Comisario principal	3	3		0,00
Comisario	10	9	1	10,00
Facultativo				
Inspector jefe	96	81	15	15,63
Inspector	99	74	25	25,25
Técnico	3	1	2	66,67

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Subinspector	53	47	6	11,32
Oficial de Policía	60	47	13	21,67
Policía	188	152	36	19,15
<b>Subtotal</b>	<b>512</b>	<b>414</b>	<b>98</b>	<b>19,14</b>
Alumno Escala Ejecutiva Ávila	84	51	33	39,29
Alumno Escala Básica Ávila	263	201	62	23,57
<b>Subtotal</b>	<b>347</b>	<b>252</b>	<b>95</b>	<b>27,38</b>
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>666</b>	<b>193</b>	<b>22,47</b>

Con fecha 31 de enero de 2016 los alumnos eran 347, de los que 95 eran mujeres lo que supone un 27,38 % del total. A continuación mediante un cuadro se exponen las citadas cifras.

ESCUELA NACIONAL DE POLICÍA (ÁVILA)				
CATEGORÍA	EFFECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Alumnos Ejecutiva	84	51	33	39,29
Alumnos Básica	263	201	62	23,57
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>252</b>	<b>95</b>	<b>27,38</b>

#### Previsión de resultados

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

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

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

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

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

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

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

Es necesario señalar también los Cursos de especialización de Policía Judicial, de especialistas de mujer menor (EMUME) y actualización de conocimiento para el personal

actualmente destinado en dichos equipos, así como la utilización de la plataforma de teleformación del Cuerpo.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2017 se encuentran las siguientes:

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

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

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

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

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

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que, mientras que en 2012 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 17,70 %, el año 2013 fue del 17,79; para 2014 ha llegado al 17,30 %; para 2015 ha llegado al 17,43 %, y en el 2016 al 18,18 %. (Datos del 2016 disponibles al haber finalizado ya esta fase del proceso selectivo).

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, en los últimos viene oscilando entre el 9,74 % y el 12 %. En 2015 fue del 12,20 %.

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

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

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

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

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

### Previsión de resultados

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

- Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.
- Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.
- Alcanzar los siguientes valores/indicadores:
  - Instancias solicitud ingreso femeninos escala cabos y guardias/nº alumnos: 18,18 %.
  - Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 12,52 %.
  - Mujeres escala superior/nº de alumnas: 10,42 %.

En resumen, se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, destacando el número de alumnas de la Escala de Cabos y Guardias, cuyo aumento, respecto del año anterior, es superior a dos puntos porcentuales, y que contribuirá a los objetivos de las políticas en esta materia.

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

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

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

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

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

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

versen sobre el derecho de asilo y demás formas de protección, del apartado segundo del mencionado precepto, a saber:

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014 – 2016

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

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

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

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

#### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

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

En cuanto a la evolución de las solicitudes de protección internacional desagregadas por sexo, en la siguiente tabla se recogen los datos consolidados para los ejercicios 2015 y 2016.

<b>SOLICITUDES DE PROTECCIÓN</b>			
<b>AÑO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
2015	5.830 (39,16 %)	9.057 (60,84 %)	14.887
2016	6.718 (40,61 %)	9.826 (59,39 %)	16.544

En cuanto a las concesiones de protección internacional por sexo entre los años 2015 y 2016, las cifras son las siguientes:

<b>CONCESIONES ASILO</b>			
<b>AÑO</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
2015	86(39,45 %)	132 (60,55 %)	218
2016	163(44.17 %)	206 (55,83 %)	369



CONCESIONES PROTECCIÓN SUBSIDIARIA			
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2015	322 (40,15 %)	480 (59,85 %)	802
2016	2.740 (42,15 %)	3.760 (57,85 %)	6.500

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

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 132A:** Seguridad ciudadana

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

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

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

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

##### Medidas del PEIO 2014 – 2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)"

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

Los objetivos del citado Sistema son:

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

En el diseño y mejora continua del Sistema VioGén, las actuaciones previstas se centran en la consecución de los siguientes objetivos:

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

### C) Análisis de Impacto de Género

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

A fecha 31 de diciembre de 2016 se encuentran dados de alta en el Sistema VioGén 38.694 usuarios, con la siguiente distribución desde el año 2010:

INSTITUCIONES	Usuarios a 31/12/2010	Usuarios a 31/12/2011	Usuarios a 31/12/2012	Usuarios a 31/12/2013	Usuarios a 31/12/2014	Usuarios a 31/12/2015	Usuarios a 31/12/2016
Nacional Policía	4.919	8.399	12.892	12.931	13.352	11.227	10.848
Guardia Civil	8.620	13.049	16.590	16.918	17.460	11.962	16.687
Instituciones Penitenciarias	1.086	1.175	1.231	1.246	1.233	1.242	883
Instituciones Penitenciarias de Cataluña		61	70	71	73	72	65
Ministerio Fiscal	1.980	2.011	2.196	2.152	2.152	3.676	3.754
Consejo General del Poder Judicial		1.329	1.883	2.163	2.328	2.225	3.275
Delegación del Gobierno para la Violencia de Género	34	41	99	108	112	100	99
Mossos d'Esquadra	406	529	593	580	580	583	606
Policía Foral de Navarra	7	53	103	113	138	146	159
Unidad Adscrita de Galicia							23
Policías Locales (de 284 Ayuntamientos)	188	837	1.158	1.362	1.670	1.642	1.911
Servicios Sociales y de Igualdad						119	384
<b>TOTAL USUARIOS</b>	<b>17.240</b>	<b>27.484</b>	<b>36.815</b>	<b>37.644</b>	<b>39.098</b>	<b>32.994</b>	<b>38.694</b>

En el Sistema VioGén, a fecha 31 de diciembre de 2016, se encuentran registrados **439.307** “casos de violencia de género”<sup>1</sup>, de los que **52.635** se consideran en situación de “caso activo” con seguimiento y, si es preciso, protección. Asimismo, desde que se puso en funcionamiento el Sistema, se han cumplimentado **2.503.164** valoraciones de riesgo.

#### Acciones Formativas:

En los últimos cinco años, desde la Secretaría de Estado de Seguridad, se han impartido 140 acciones formativas para dar a conocer el funcionamiento del Sistema VioGén. Estas acciones formativas han llegado a un total de 7.741 alumnos, con la siguiente distribución anual:

ACCIONES FORMATIVAS SISTEMA VioGén		
Año	Acciones Formativas	Alumnos
2010	33	1.217
2011	33	1.569

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

ACCIONES FORMATIVAS SISTEMA VioGén		
Año	Acciones Formativas	Alumnos
2012	4	366
2013	6	441
2014	11	860
2015	26	1.440
2016	27	1.848
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>7.741</b>

#### Plan Director Centros Educativos:

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

Por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, durante el año 2016, se han impartido en todo el territorio nacional 3.933 charlas sobre violencia contra la mujer y discriminación dirigidas a alumnos de centros educativos.

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 132A:** Seguridad ciudadana

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

#### **A) Contenido y finalidad del programa**

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

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

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

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

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

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

### Identificación de actuaciones previstas

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

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

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

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

Se están articulando medidas desde el punto de vista policial con el fin de proporcionar una atención a todas las víctimas de Violencia de Género. En ello se incluye y se

consolida la atención a mujeres que sufran violencia y tengan la condición de inmigrantes.

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

Se pretende conocer el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos de la Dirección General de la Policía y al mismo tiempo fomentar la presencia de mujeres en cargos directivos de este Centro Directivo.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de enero de 2016 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo es de 11,71 por ciento, según se expone en el siguiente cuadro.

CATEGORÍA	EFFECTIVOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
Comisario principal	135	134	1	0,74
Comisario	363	342	21	5,79
Facultativo	87	69	18	20,69
Inspector jefe	2.758	2.607	151	5,47
Inspector	4.383	3.735	648	14,78
Técnico	87	53	34	39,08
Subinspector	6.179	5.659	420	8,42
Oficial de Policía	7.351	6.385	966	13,14
Policía	53.955	47.565	6.430	11,91
<b>Subtotal</b>	<b>75.338</b>	<b>66.549</b>	<b>8.789</b>	<b>11,67</b>
Alumno Escala Ejecutiva	24	12	13	54,17
Alumno Escala Básica	170	128	42	24,71
<b>Subtotal</b>	<b>194</b>	<b>140</b>	<b>55</b>	<b>28,35</b>
<b>Total</b>	<b>75.532</b>	<b>66.689</b>	<b>8.884</b>	<b>11,71</b>

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

PLANTILLA	EFFECTIVOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
D. G. P	26	17	9	34,62
Dirección Adjunta Operativa	3.529	3.092	437	12,38
Subdirección Gabinete Técnico	72	48	24	33,33
Subdirección General de RR	48	36	12	25,00

PLANTILLA	EFFECTIVOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
HH				
Subdirección General de Logística	586	518	68	11,60
División de Cooperación Internacional	513	427	86	16,76
División de. Personal	316	226	90	28,48
División de Formación y Perfeccionamiento	512	414	98	19,14
División Económica y Técnica	837	740	97	11,59
División Documentación Españoles	86	65	21	24,42
C.G. Seguridad Ciudadana	1.899	1.646	253	13,32
C.G. Extranjería y Fronteras	721	585	136	18,86
C.G. Policía Judicial	1.033	806	227	21,97
C.G. Información	957	792	165	17,24
C.G. Policía Científica	989	186	103	35,64
<b>Total</b>	<b>11.424</b>	<b>9.598</b>	<b>1.826</b>	<b>15,98</b>

Uno de los objetivos prioritarios de este Centro Directivo va dirigido a mejorar la coordinación y la eficacia a la hora de prestar una protección efectiva a las víctimas de violencia de género. Para ello, están en funcionamiento las siguientes unidades policiales: La Unidad Central Atención a la Familia y Mujer (U.F.A.M.) y las Unidades de Prevención, Asistencia y Protección (UPAPs) El número de efectivos que se dedican a esta protección, se expone en el siguiente cuadro:

#### ENERO 2016

CATEGORÍAS	EFFECTIVOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
Comisario Principal				
Comisario	2	1	1	
Facultativas	3		3	
Inspector Jefe	28	23	5	17,86
Inspectores	147	105	42	28,57
Subinspectores	154	124	30	19,48
Oficiales de Policía	152	95	57	37,50
Policías	1.352	850	502	37,13
<b>Total</b>	<b>1.838</b>	<b>1.198</b>	<b>640</b>	<b>34,82</b>

Del anterior cuadro se desprende que el conjunto de estas unidades está formado por 1.838 funcionarios, de los cuales 640 son mujeres, lo que supone un 34,82 % de ocupación femenina.

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 132A: Seguridad ciudadana****CENTRO GESTOR: Dirección General de la Guardia Civil****A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 2/ Objetivo 2	58	Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecidas en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de menores afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario, y social
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
Eje 3/ Objetivo 4	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas confines de explotación sexual.

#### Identificación de actuaciones previstas

La Guardia Civil está excluida del II Plan de Igualdad para la Administración General del Estado. No obstante, esta Institución está trabajando en un Plan de Igualdad específico, mediante la elaboración previa de un diagnóstico de situación de la mujer y del hombre en el que se abordan cuestiones relativas al ingreso y la selección del personal, política de promoción profesional, formación continua, política salarial, conciliación y absentismo.

Por su parte, el Comité para la Igualdad Real efectiva de mujeres y de hombres, creado por Resolución de 10 de julio de 2014 con el objetivo de disponer de un conocimiento actualizado y diferenciado de la situación del hombre y de la mujer en la Institución, así como formular recomendaciones en materia de igualdad de género, se ha reunido regularmente para analizar estas propuestas y sugerencias, y recomendar, en consecuencia, medidas para compatibilizar la vida profesional y personal de los guardias civiles. Durante el ejercicio 2017 el Comité tiene previsto al menos dos reuniones de su Comisión Técnica del Comité.

En relación con la medida 51 para favorecer “la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, desde la Guardia Civil se ha impulsado la realización de acciones concretas tales como la “Guía de aplicación de medidas de conciliación”, mediante la cual se proporciona, con carácter exclusivamente informativo, orientaciones y posibles criterios de aplicación de la normativa de vacaciones, permisos y licencias, de forma que pueda lograrse una mayor coordinación entre los responsables de las diferentes Unidades. Esta Guía es un documento permanentemente actualizado con las modificaciones que en materia de conciliación se aprueban. Otras acciones que se han llevado a cabo y que se van a continuar durante este ejercicio 2017 son, en el ámbito de formación, los Cursos sobre Planes de Igualdad, sobre formación en Igualdad de oportunidades en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad organizados junto con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y de formador de formadores para diferentes Unidades del Cuerpo.

En relación directa con la medida 58 y que también afecta a la medida 51, se han propuesto y, en su caso aprobado, diversas modificaciones normativas que permitan compatibilizar la vida profesional y personal, al respecto se señalan: la incorporación de la adscripción temporal a un puesto de trabajo para atender a determinadas circunstancias de carácter médico, aplazar las evaluaciones para el ascenso sin que suponga renuncia definitiva, especial atención para la mujer embarazada o de parto en los procesos de selección; que haya paridad entre la mujer y el hombre en los órganos de selección, o facilitar la realización de determinados cursos de forma no presencial.

La lucha contra la violencia sobre la mujer es un eje fundamental en las actuaciones que desarrolla la Guardia Civil, por lo que a lo largo de los años se han llevado acciones con la finalidad de erradicar esta lacra de nuestra sociedad.

Dentro de las actuaciones, hay que destacar, en el ámbito de la violencia de género, la actualización de la Norma Técnica de Funcionamiento 1/2008, de 31 de julio, sobre

procedimiento de actuación de las Unidades de la Guardia Civil en materia de violencia de género, que ha dado lugar a la aprobación, por parte del Teniente General Jefe del mando de Operaciones, de la NTF 1/2016, de 16 de agosto, sobre procedimiento de actuación en las Unidades de la Guardia Civil en materia de violencia de género y de gestión de seguridad de las víctimas, a raíz de la publicación este mismo mes de agosto de la nueva Instrucción 7/2016 de la Secretaria de Estado de Seguridad, por la que se establece un nuevo Protocolo para la valoración policial del nivel de riesgo de violencia de género (Ley Orgánica 1/2004) y de gestión de la seguridad de las víctimas, que sustituye a la 5/2008

En relación con las medidas 68-77, “Continuar con la formación, actualización y especialización del personal encargado de prevenir y erradicar la Violencia sobre la mujer (Violencia de género, trata de seres humanos, abusos sexuales...), y toda vez que la formación, actualización y especialización del personal para erradicar la violencia contra la mujer es fundamental, otra de las acciones que se llevan a cabo es el desarrollo de Jornadas a la que asisten los especialistas en Policía Judicial de las distintas unidades del Cuerpo.

Siguiendo esta línea de actuación en este año se han desarrollado:

- Unas Jornadas de especialistas Emumes, a las que asistieron 35 componentes de Policía Judicial, donde se aborda además de la violencia de género, el tratamiento a víctimas especialmente vulnerables, entre las que se encuentran los menores abusados, agresiones sexuales, los desaparecidos, la TSH con fines de explotación sexual o la pornografía infantil entre otras.

Mencionar que, por parte de la Jefatura de Enseñanza, se potencia la formación a distancia. Para ello, y a través de la intranet corporativa se realizan Cursos de Teleformación sobre violencia de género que abarcan tanto el funcionamiento del aplicativo VioGén, como de los procedimientos SIGO de actuación en este ámbito.

- Unas Jornadas de Trata de Seres Humanos (TSH), donde se aborda específicamente la trata con fines de explotación sexual y laboral, a la que asistieron 50 especialistas en Policía Judicial.

En cuanto a la medida 69, “Revisar el sistema actual de valoración de riesgo así como su aplicación”, el proceso de validación de los formularios de valoración policial de riesgo empezó el 24 de octubre de 2015. Para ello, se implicó a todas las Unidades del Cuerpo, cumplimentándose estas nuevas valoraciones, a modo de prueba, para recopilar toda la información que diera lugar a la validación científica de los mismos, finalizando este proceso en junio de este año.

Actualmente, y una vez finalizado este proceso, los nuevos formularios de valoración policial de riesgo se encuentran implementados en VioGén, a modo de prueba, conviviendo hasta principio del próximo mes de septiembre con los anteriores, cuando estos últimos dejarán de tener efecto.

Por otro lado, destacar, que dirigidas por el Gabinete de Coordinación y Estudios (GCE), de la SES, se continúan las acciones encaminadas a la mejora de las funcionalidades del aplicativo VioGén, en las que participa personal de la Unidad Técnica de Policía Judicial, de esta Jefatura.

En relación con la medida 70, “Procurar ampliar el número de Puntos de Atención Especializada y Especialistas EMUME”, señalar que en la red de Puntos de Atención Especializada (PAEs) y especialistas (EMUMEs), constituidos en el año 1995 en el seno

de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (a nivel provincial) y los Equipos Territoriales (a nivel comarcal), ha visto incrementado durante este año el número de especialistas, toda vez que, actualmente, todos los Equipos Territoriales (ETPJ), cuentan, al menos, con un especialista EMUME.

Respecto a la medida 78, “Establecer Protocolos operativos en la Guardia Civil para la lucha contra estas tipologías delictivas (trata de seres humanos con fines de explotación sexual, agresiones sexuales, matrimonios forzados...), cabe destacar, en el ámbito de la violencia de género, la aprobación este año de la NTF 1/2016 de 16 de julio, mencionada anteriormente, sobre procedimiento de actuación en las Unidades de la Guardia Civil en materia de violencia de género y de gestión de seguridad de las víctimas, que sustituye a la 1/2008.

La línea a seguir es la actualización de los protocolos específicos en estas tipologías delictivas.

Por otra parte, en el ámbito de trata de seres humanos se ha aprobado recientemente la NTF 25/2016, de 25 de julio de 2016, sobre actuaciones de la Guardia Civil en la lucha contra la trata de seres humanos y la colaboración con las organizaciones y entidades con experiencia acreditada en la asistencia a las víctimas, por la que se traspone la Instrucción 6/2016 de la SES al ámbito de la Guardia Civil.

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. En concreto, las actuaciones previstas se recogen en el siguiente cuadro:

MEDIDA PEIO	ACTUACIÓN
51	Continuar con los trabajos para la elaboración del Plan específico de Igualdad para la Guardia Civil, seguir impulsando la labor del Comité para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Guardia Civil, la permanente actualización de la Guía sobre aplicación de las medidas de Conciliación, y continuar con las acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
51 y 58	Incluir propuestas concretas que permitan compaginar la vida familiar y profesional de los miembros de la Guardia Civil en todos los proyectos normativos que se encuentran en fase de tramitación relativos a destinos, a procesos de evaluación de la carrera profesional, a situaciones administrativas especiales por cuidado de familiar u otras circunstancias personales; a funciones y cometidos de determinados empleos, o a cursos de capacitación, formación o perfeccionamiento.
68-77	Continuar con la formación, actualización y especialización del personal encargado de prevenir y erradicar la Violencia sobre la mujer (Violencia de género, trata de seres humanos, abusos sexuales...)
69	Revisar el sistema actual de valoración de riesgo así como su aplicación
70	Procurar ampliar el número de Puntos de Atención Especializada y Especialistas EMUME

En este sentido, a finales del mes de septiembre, se tiene previsto desarrollar unas Jornadas de Actualización a la que asistirían 54 Especialistas Emume de todas las Unidades Orgánicas de Policía Judicial.

### C) Análisis de Impacto de Género

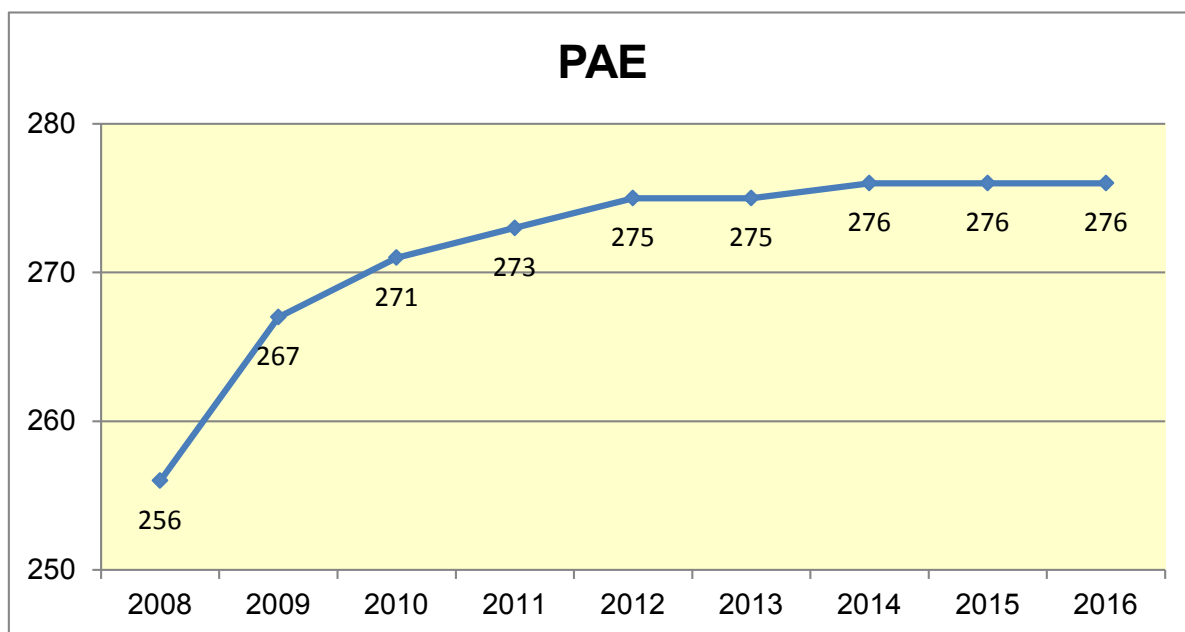
#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

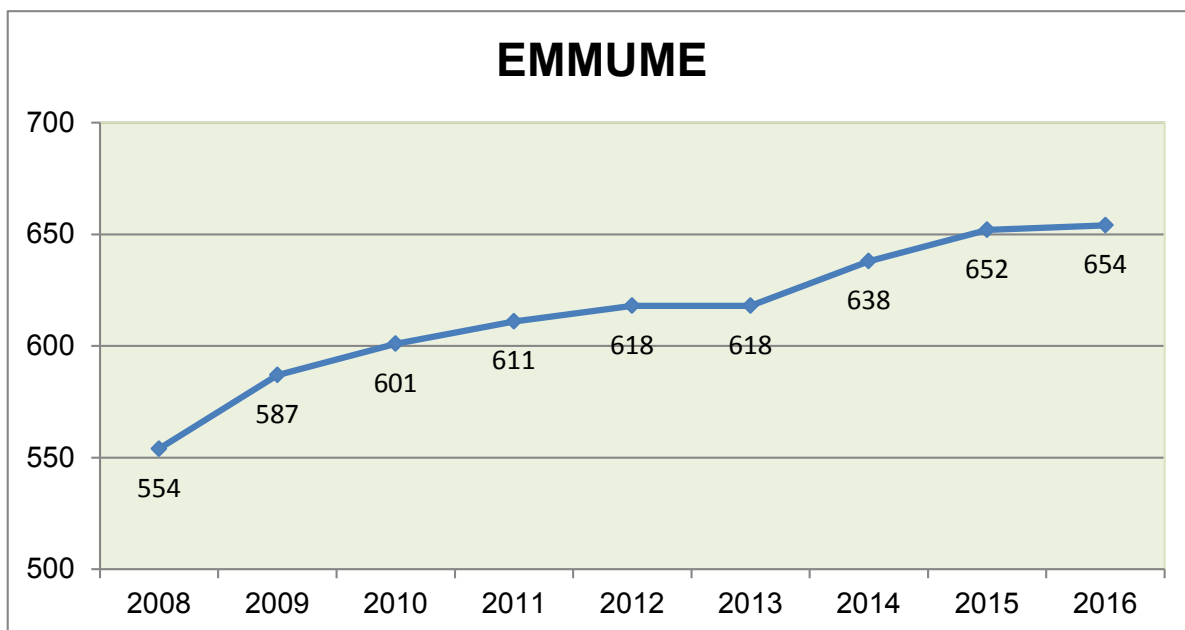
En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAE) en el seno de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades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

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

A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales relacionadas con este ámbito son notificadas a los PAE comarcales, al objeto de valorar su posible intervención. Al mismo tiempo, son los encargados de realizar un seguimiento de la problemática en su ámbito de responsabilidad.

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





#### Previsión de resultados

A lo largo del 2017, 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.

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

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

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

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

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	134	Transmisión de conocimiento, recursos metodológicos y experiencia acumulada a los equipos directivos de los centros penitenciarios, para promover la mejora de la situación social de las mujeres privadas de libertad
Eje 6/ Objetivo 1	135	Promoción del acceso a los tratamientos entre las mujeres consumidoras de drogas, mejorando la captación activa desde los centros sanitarios, sociales y educativos, adaptándolos a las necesidades específicas de las mujeres
Eje 7/ Objetivo 7	223	Consideración de las posibles situaciones de discriminación múltiple que se puedan producir en la planificación de acciones que desarrollen objetivos concretos del PEIO.
Eje 7/ Objetivo 7	224	Consideración, en los planes sectoriales de políticas específicas dirigidas a algunos colectivos de mujeres, dado que, al unir a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

### Identificación de actuaciones previstas

Respecto a las medidas integradas en PEIO, eje 6, de promoción de programas de salud con mujeres privadas de libertad y/o sometidas a penas y medidas alternativas, las actuaciones previstas más destacadas serían:

- Continuar con las acciones formativas en el ámbito de la salud, con especial atención a la problemática y situación de las mujeres presas y penadas.
- Impulsar las actuaciones que eviten la discriminación por género en el acceso a los programas de rehabilitación en materia de drogas.
- Atención especializada a las mujeres toxicómanas.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas de promoción de la salud.
- A nivel de Servicios Periféricos estimular la puesta en marcha de programas específicos de educación para la salud en mujeres privadas de libertad y de las sometidas a penas y medidas alternativas.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo del punto 15 de la estrategia del Plan, orientada a la reinserción social de las mujeres con problemas de drogas en el medio penitenciario.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo de la Acción número 14 de la estrategia del Plan, mediante el diseño, desarrollo e implementación de un Programa de Sensibilización en drogodependencia para penados y penadas con trabajos en beneficio de la comunidad.

De cara a facilitar el desarrollo de medidas en el eje 7.7 “Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres”, la Administración Penitenciaria desarrolla Acciones concretas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario. Con ello se pretende asumir e integrar plenamente los objetivos de tolerancia, igualdad real de oportunidades, humanismo y respeto incondicional a los derechos humanos, y articula su contenido en varios de los ejes de actuación que lo desarrollan, principalmente en la atención a la persona como eje central de actuación, a la diversidad e inclusión social y mejora en la lucha para erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo también presente las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud. Las actividades más destacadas serían:

- A nivel de Servicios Centrales:
  - Continuar con la realización de acciones formativas dirigidas a la generalización de la implantación en todos los centros penitenciarios del Programa de intervención con mujeres privadas de libertad “Ser.Mujer.es”, cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las mujeres privadas de libertad ante situaciones de violencia y/o dependencia, y desarrollar programas de tratamiento penitenciario para mujeres víctimas de violencia de género.
  - Realizar acciones formativas, tanto para la población penitenciaria masculina como femenina, para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Centros Penitenciarios, así como realizar una formación específica sobre la intervención en situaciones de maltrato para los trabajadores que componen los equipos de tratamiento de los Centros.
  - Cooperación con Organizaciones Sociales y Entidades Colaboradoras para impulsar los planes formativos y de inserción laboral de las mujeres reclusas, introduciendo la perspectiva de género en la política penitenciaria, integrando la variable sexo en la fase de recogida de datos estadísticos e incluyendo en los programas formativos del personal de la Administración Penitenciaria módulos sobre la igualdad de género y de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, que aborden estos contenidos desde el nuevo enfoque de perspectiva de género.
  - Elaboración y desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras, así como las correcciones disciplinarias, y mejoren también las relaciones familiares. Así mismo, favorecer la reintegración social a través de la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social, promoviendo cursos de habilidades sociales que incidan en la mejora de sus habilidades de trato, en su presentación, aspecto físico, es decir, crear conciencia de género para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, el conocimiento y las creencias sobre sus derechos y capacidades.
  - Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos, realizando acuerdos/convenios con empresas u organismos públicos o privados, que posibiliten la continuidad de la actividad laboral tras la excarcelación, a través de iniciativas empresariales.

- Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y discapacitadas, elaborando protocolos de atención específica y realizando programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
  - Confección de normas comunes de convivencia en las Unidades de Madres que faciliten el bienestar de los hijos menores que se encuentran con ellas durante el cumplimiento de su condena.
- A nivel de los Servicios Periféricos:

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

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.
- Crear, bajo la responsabilidad de los equipos de tratamiento, un servicio de acogida y tutela con internas especialmente preparadas, con el fin de crear a su alrededor un entorno protector, servirles de guía en el conocimiento de la normativa, e influir positivamente en su integración en la vida del centro.
- Crear, asimismo, servicios de orientación laboral y profesional dirigidos especialmente a la configuración de itinerarios profesionales y especializados en el mercado laboral de mujeres y promoción de la participación de las mujeres internas en las acciones de capacitación profesional, contribuyendo a mejorar su inserción mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas culturales y deportivos en igualdad de condiciones que los hombres, y realizar programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras, o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, normativa, etc., tendente, no solo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el “Programa de acciones para la Igualdad”.



Las actuaciones descritas se completan con las siguientes actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito penitenciario y prevenir la violencia de género en ese ámbito.

- Cursos de igualdad en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.:
  - cursos dirigidos a mujeres reclusas
  - cursos dirigidos a hombres reclusos
  - cursos dirigidos a profesionales penitenciarios
- Cursos de Formación sobre el Programa de prevención de violencia de género para las mujeres en centros penitenciarios
  - Jornada de Evaluación del Programa Sermujer.es
- Acciones de igualdad en colaboración con el Instituto de la Mujer (2016-2017):
  - 5 Talleres Jurídicos en cada cinco Centros Penitenciarios
  - 4 talleres de sensibilización y formación en salud integral con mujeres reclusas madres.

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

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

Las mujeres representan el 7,5 % de la población penitenciaria total internada en los centros penitenciarios dependientes de la Administración General del Estado.

La población reclusa por sexo en la Administración General del Estado en febrero de 2017 se estructura en 47.612 hombres y 3.883 mujeres.

Si atendemos ahora a su situación procesal, observamos que de las 3.883 mujeres, 522 son preventivas (el 13,4 %) y 3.361 son penadas (el 86,6 %).

Respecto de sus grupos de edad quedan definidos así: grupo 18-20 años: 32 mujeres, grupo 21-25 años: 301 mujeres, grupo 26-30 años: 487 mujeres, grupo 31-40 años: 1.398 mujeres, grupo 41-60 años: 1.522 mujeres y más de 60 años: 143 mujeres. La edad media para las mujeres en la AGE. es de 39,5 años y la moda es de 37 años.

Su clasificación en grados de tratamiento es la siguiente: Primer Grado: 66 internas, Segundo Grado: 2.722, Tercer Grado: 755 y Sin Clasificar: 340 internas.

En cuanto a la tipología delictiva de las mujeres internadas en centros de la AGE, su distribución es la siguiente:

TIPO DE DELITO	INTERNAS	PORCENTAJE
Seguridad Interior	1	0,0
Contra Admón. Justicia	1	0,0
Contra Salud Pública	2	0,1
Contra las Personas	5	0,1
Homicidio y sus formas	330	8,5
Lesiones	152	3,9
Contra la Libertad	57	1,5
Contra la Libertad e indemnidad sexuales	58	1,5
Contra el honor	1	0,0
Contra las relaciones familiares	13	0,3
Contra el Patrimonio y el Orden Socioeconómico	1.280	33,0
Contra la salud pública	1.384	35,6
Contra la Seguridad vial	18	0,5
Falsedades	82	2,1
Contra la Administración y Hacienda Pública	26	0,7
Contra la Administración de Justicia	107	2,8
Contra el Orden Público	156	4,0
Por Faltas	8	0,2
Resto de delitos	105	2,7
No consta delito	97	2,5
<b>Total</b>	<b>3.883</b>	<b>100,0</b>

Finalmente, si atendemos a la variable nacionalidad, observamos que 2.835 mujeres son españolas (el 73 %) y 1.048 son extranjeras (el 27 %). Destacando del total de las extranjeras y según sus nacionalidades las internas procedentes de Colombia (17,8 %), Rumania (10,1 %) y Nigeria (8,3 %).

En relación con el tipo de delitos, las mujeres presentan un predominio de los delitos contra la salud pública (35,6 %) y contra el patrimonio y el orden socioeconómico (33,0 %). Por ello, es de primordial importancia la intervención en programas de tratamiento relacionados con drogas.

Según el último estudio realizado en 2011 con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas (2ª "Encuesta sobre Salud y Consumo de Drogas a los Internados en Instituciones Penitenciarias (ESDIP), 2011"), el consumo de drogas afecta a una mayoría de las personas que ingresan en prisión.

El 76 % de los hombres y el 71,1 % de las mujeres estaban consumiendo drogas en el momento del ingreso en prisión. Según sustancia principal de consumo:

- El 36,4 % de los hombres y el 32,6 % de las mujeres eran consumidoras al ingreso en prisión de cocaína sola (cocaína en polvo o cocaína base), de mezcla de heroína y cocaína, o de heroína sola. Estas personas consumían también otras sustancias, de forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).
- El 25,9 % de los hombres y el 27,2 % de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal
- El 13,7 % de los hombres y el 11,3 % de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 20 % de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 7,2 % en metadona y el 12,8 % en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,2 %) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 96,3 %).

En base a estos datos se pretende poner prioridad en los programas de promoción de la salud y el fomento de la incorporación de las mujeres en los programas penitenciarios de tratamiento de drogodependencias, y que estos se desarrollen desde una perspectiva de género.

#### Previsión de resultados

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

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.
- Disminución de la discriminación por género en las actuaciones para promoción de la salud de las mujeres en el medio penitenciario.
- Incrementar la oferta de programas en materia de drogodependencias.



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

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



**PROGRAMA 261N:** Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es desarrollar la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, a través de planes plurianuales de vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y, en su caso, entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado de arrendamientos, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler. Aunque desde el 31 de diciembre de 2011 no se admiten nuevos reconocimientos se siguen abonando los importes de aquellos beneficiarios que tenían reconocida la ayuda con anterioridad a esa fecha.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos sectores que realmente las precisan, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes

#### Identificación de actuaciones previstas

- Facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para el alquiler y la rehabilitación de viviendas, y el mantenimiento de subsidiación de préstamos convenidos para la compra de vivienda.
- Acotar las ayudas a los fines que se consideren prioritarios y de imprescindible atención, incentivando al sector privado para que en términos de sostenibilidad y competitividad, y con soluciones y líneas de ayuda innovadoras, puedan reactivar el sector de la construcción a través de la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas y contribuir a la creación de un mercado de alquiler más amplio.
- Fomentar el alquiler frente a la propiedad impulsando un cambio de modelo que equilibre ambas formas de acceso a la vivienda y que, a su vez, propicie la movilidad que reclama la necesaria reactivación del mercado laboral.

- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.
- Las ayudas al alquiler se han diseñado para que sean más equitativas y lleguen a quienes realmente las precisan, sin excluir a priori por su edad u otra circunstancia a nadie que lo necesite. Se otorgan en función de la renta considerando la unidad de convivencia, no de los individuos y se limita la cuantía de los alquileres que se financian evitando la subvención de alquileres elevados.

Las actuaciones que se realicen en 2017 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de esos objetivos, seguirán contemplando la especial atención a mujeres víctimas de violencia de género y a familias numerosas. Asimismo, respetarán el principio de igualdad de trato y no discriminación a las personas de otros colectivos raciales y étnicos (las mujeres de este tipo de colectivos son un grupo especialmente vulnerable porque mayoritariamente están influenciadas por el contexto sociocultural de sus países de origen con roles muy marcados por su dependencia del varón).

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

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

Existen determinados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres al frente de una familia monoparental, u otros colectivos raciales o étnicos. Sin embargo, al no disponer de estadísticas desagregadas por sexo en cuanto a las ayudas adjudicadas, no es posible realizar un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos objetivos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden potenciarse y tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

Si bien, puede servir de orientación el dato de que en el caso de la Renta Básica, el 54 % del total de personas beneficiarias de esta ayuda son mujeres.

#### Previsión de resultados

El carácter preferente de las víctimas de violencia de género determina que las ayudas que se financian en este programa, tengan impacto de género positivo en la disminución de las brechas de género, si bien no está cuantificado.

**PROGRAMA 451N:** Dirección y Servicios Generales de Fomento

**CENTRO GESTOR:** Inspección General de Fomento

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

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.



- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial. Es en este paquete de actuaciones en el que más claramente se centran las susceptibles de análisis bajo la perspectiva de género puesto que incluyen la formación de personal y las ayudas sociales.
- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.
- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios y usuarias, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	46	Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial del Estado.
Eje 7/ Objetivo 2	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

#### Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N, financiará las siguientes actuaciones:

- El fomento del establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco de lo establecido en el II Plan de Igualdad de la AGE y sus organismos dependientes.
- El impulso a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- El cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- El desarrollo de acciones positivas en las actividades de formación, como la reserva del 50 % de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos.

- La preferencia en la adjudicación de cursos de formación, a las mujeres que se han incorporado tras un permiso de maternidad, durante un año.
- La inclusión en los cursos de formación, en todos los procesos selectivos que convoca el Departamento, tanto de acceso libre como de promoción interna, de contenidos de igualdad de género y lucha contra la violencia de género.
- La celebración de jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género.
- La inclusión en los cursos de formación dirigidos a todo el personal cuya duración sea igual o superior a 20 horas, de un módulo sobre igualdad y lucha contra la violencia de género.
- El fomento de las acciones positivas de sensibilización y formación sobre el alcance y significado del principio de igualdad al personal del Departamento, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- La participación activa de la Unidad de Igualdad en los foros de discusión y debate, reuniones y eventos para los que sea convocada desde la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y otras instituciones.
- Apoyo a la conciliación a través de la Acción Social: cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los comprendidos entre 3 y 12 años, para afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social facilitará la conciliación entre la vida familiar y laboral así como la corresponsabilidad familiar.

## **F) Análisis de Impacto de Género**

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

Los datos objetivos de los que se dispone son los correspondientes al año 2016:

- Celebración de una jornada de 15 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, en modalidad online. Solicitaron participar en la misma 78 personas, de las cuales 49 (62,8 %) fueron mujeres y 29 (37,2 %) hombres. El número total de alumnos fue 25, 15 de ellos (60 %) mujeres y 10 (40 %) hombres.
- En los cursos que, con base en las ofertas de empleo público de años anteriores, se realizan en modalidad online para la preparación de los empleados públicos del Ministerio de Fomento de cara a los diversos procesos de promoción interna, se contempla la realización de un módulo sobre igualdad de género (Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Políticas contra la Violencia de Género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Discapacidad y Dependencia). En 2016 se ha formado a 161 personas, 56 (34,8 %) mujeres y 105 (65,2 %) hombres.

En relación con los datos del profesorado que imparte los cursos de formación se buscará recuperar la paridad. Los datos de los cursos celebrados en el primer semestre de 2016 son de un 71,91 % hombres y un 28,09 % mujeres.

En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 31 %.

#### Previsión de resultados

Si bien resulta difícil cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente.

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

**CENTRO GESTOR:** Inspección General de Fomento

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

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de las medidas para el desarrollo de la Sociedad de la Información poniendo la Administración a disposición de los ciudadanos a través de Internet.

Se está trabajando en las siguientes líneas de actuación:

- Consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas.
- La implantación de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas.
- La puesta a disposición de herramientas electrónicas y los trámites con los ciudadanos en la Sede Electrónica de Fomento.
- La potenciación del portal de Fomento como vehículo de comunicación con la sociedad, ciudadanos y empresas.
- El desarrollo de aplicaciones de publicación de información geográfica.

En el marco de aplicación interna, se continúa en la línea marcada por el “Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética” y la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, con especial mención al mantenimiento de un área de igualdad, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

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

### Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres serán entre otras:

- Mantener y mejorar en la Intranet corporativa, la sección de contenidos en materia de Igualdad que permita difundir documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en los datos de los portales Web e Intranet.
- Continuar con la línea de trabajo tendente a aumentar el número de procedimientos administrativos que podrán ser tramitados por vía telemática, lo que redundaría en una gestión más eficaz del tiempo. Esto resultaría muy beneficioso para las empresas pequeñas con pocos medios, modelo empresarial en el que se encuentran la mayoría de las creadas por mujeres.
- Promover el uso de tecnología necesaria para facilitar al personal del Departamento, el desarrollo de tareas de carácter imprevisto, de manera no presencial.
- Promover a las mujeres como profesorado de los cursos de informática para reforzar el estereotipo positivo de género siempre que exista igualdad en la preparación técnica y docente.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Un ámbito esencial para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es el de la innovación tecnológica, donde hay pocas mujeres y la mayoría en puestos subordinados.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística en el año 2016 en España, el 82,50 % de los hombres de 16 a 74 años ha utilizado Internet en los últimos tres meses y un 78,60 % de mujeres.

Los usuarios de Internet se han elevado en los últimos años, pero si atendemos a la evolución de la brecha digital de género, entendida como la diferencia del porcentaje de

hombres y el porcentaje de mujeres en el uso de indicadores TIC (uso de Internet en los últimos tres meses, uso frecuente de Internet, compras por Internet) expresada en puntos porcentuales, tenemos que lamentar que 2016 ha roto la tendencia de disminución de los últimos años, y se constata que ha aumentado en el año 2016 en los principales indicadores analizados. El valor de la brecha de género ha pasado de 5,4 puntos en el año 2011 a 3,4 puntos en el año 2014, a 3,2 en 2015, ascendiendo a 3,9 en 2016.

El uso de Internet es una práctica mayoritaria en los menores de 10 a 15 años, con un 92,3 % en los niños y un 91,6 % en las niñas. Los jóvenes de 16 a 24 años son los que más utilizan Internet (un 98,60 % para los hombres y un 98,20 % para las mujeres). Al aumentar la edad descende el uso de Internet en hombres y mujeres, siendo el porcentaje más bajo en el grupo de edad de 65 a 74 años (un 40,60 % para los hombres y un 29,40 % para las mujeres).

La brecha digital de género se explica, en gran parte, en la existencia de otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías. Por ejemplo, el disponer de menos tiempo por la doble jornada, las tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños que se establecen en la escuela primaria y en el hogar, con juegos de ordenador para varones dirigidos a explorar el mundo y a niñas para cuidar de los demás, o los estereotipos de los medios de comunicación contribuyen a mantener la idea de que las mujeres son poco hábiles con la tecnología.

En cuanto al uso por parte de las mujeres de las redes sociales, en contra de lo que ocurre con la utilización general de Internet, los datos resultan más positivos, rozándose en España la paridad incluso dándose en los sectores más jóvenes una ligera mayoría de mujeres.

#### Previsión de resultados

Resulta difícil cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una gestión del tiempo libre más eficaz, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

**PROGRAMA 495A:** Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

**CENTRO GESTOR:** Instituto Geográfico Nacional y Centro Nacional de Información Geográfica

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

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

- Plan de I+D+i en ciencias de la Tierra y el espacio y de vigilancia y alerta sísmica y volcánica.

- Producción, actualización y mejora de la información geográfica y la cartografía oficial.
- Gestión de la infraestructura de Información Geográfica de España, asegurando la normalización y difusión de la Información Geográfica oficial y los servicios basados en ella.
- Coordinación de la actuación pública en el ámbito de la información geográfica a través de los mecanismos previstos en el Consejo Superior Geográfico y el Sistema Geográfico Nacional.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.

### Identificación de actuaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+i.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Destacan las medidas en materia de igualdad consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Reconocer expresamente a las becarias el derecho a interrumpir las actividades de formación o investigación a que se encuentran comprometidas por razón de maternidad, sin que ello suponga menoscabo alguno de su derecho a continuar percibiendo el importe de la beca que le fue concedida.
- A partir de 2014, los becarios y las becarias tienen derecho también al permiso de lactancia en las mismas condiciones que las reconocidas para las y los empleados públicos.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

El Instituto Geográfico Nacional y el Centro Nacional de Información Geográfica para la realización de las funciones que tiene asignadas, no tiene atribuido el objetivo específico de la consecución de la igualdad de género, pero en la medida en que el mismo tiene un carácter profundamente transversa, está presente en el desarrollo de tales funciones y actividades que se desempeñan para el cumplimiento de sus fines.

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

<b>BECAS ADJUDICADAS A TITULADOS SUPERIORES</b>		
<b>Año convocatoria</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2007	3	7
2009	6	11
2011	9	11
2015	8	6
2016	7	3

Actualmente permanecen vigentes 24 becas de las convocatorias de 2015 y 2016 que corresponden a 9 mujeres y 15 hombres. Se tiene previsto iniciar un nuevo procedimiento de selección en concurrencia competitiva para iniciar su formación en 2017. El número de becas estará en función de las disponibilidades.

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales y de informática, se mantiene la tendencia del aumento de mujeres, tanto en las solicitudes como en la asistencia.

En los últimos doce meses, tanto el IGN como el CNIG han participado en foros nacionales e internacionales a los que asiste personal altamente cualificado, presentando ponencias y trabajos realizados en las áreas de Cartografía, Astronomía, Geodesia y Vulcanología. La distribución en dicho período ha sido la siguiente:

<b>EVENTOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES %</b>	<b>MUJERES %</b>
18	38	12	50	76	24

En relación con la contratación pública, se llevan a cabo actuaciones con el objetivo de reducir el impacto de género y fomentar las políticas de igualdad. Se da debido cumplimiento a lo previsto en el artículo 60.1, apartado c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, la prohibición de contratar con personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se establecen, condiciones especiales de preferencia cuando, en caso de igualdad, se acredite que la empresa licitadora aplica medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de las que anualmente se determinan en Consejo de Ministros, en desarrollo del art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Previsión de resultados

Con este programa se pretende lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos del conocimiento y en la toma de decisiones. Así mismo se busca eliminar los sesgos de género en la producción científica



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

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



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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG del Instituto de Patrimonio Cultural de España)

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE), Subdirección General adscrita a la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, tiene encomendadas diversas funciones en el exterior, en relación con el Patrimonio Cultural, tales como la conservación y restauración de bienes culturales del Estado en el exterior; la prestación de asistencia técnica e intercambio de experiencias en materia de conservación y restauración con otras instituciones especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural, en especial, con las de Iberoamérica, Filipinas y Países Árabes; la promoción de la investigación arqueológica en el exterior por parte de equipos de investigadores de la Secretaría de Estado de Cultura, de las universidades españolas y del Centro de Investigación, y la participación en los trabajos de las organizaciones internacionales especializadas en la conservación y restauración del patrimonio cultural.

EL IPCE incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia que tienen lugar en el extranjero.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5 y 6	157	Integración de la perspectiva de género en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 26, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior y de los art. 53 y 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

Respecto de la participación en organismos e instituciones internacionales, cabe señalar que a las correspondientes reuniones asiste personal del IPCE, seleccionado en atención al contenido funcional de su puesto de trabajo, quedando garantizada la presencia femenina, dada la propia dotación del centro gestor.

### Previsión de resultados

A lo largo de 2017 está previsto mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todas las funciones de ámbito internacional del IPCE.

Este programa presupuestario puede generar actuaciones con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se prevé a través del mismo:

- Incrementar la participación femenina en las actividades descritas.
- Por lo que se refiere a las acciones de formación, se prevé configurarlas como un instrumento para la difusión en otros países de la perspectiva de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, a través del carácter igualitario de las convocatorias públicas de formación o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.
- En cuanto a las actividades de investigación, se pretende garantizar una representación paritaria en sus órganos de evaluación y seguimiento.
- Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas.

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

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

## A) Contenido y Finalidad del Programa

- Realización de giras por el extranjero y coproducciones internacionales de las producciones de los siguientes centros artísticos del INAEM:
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico
  - Centro Dramático Nacional
  - Ballet Nacional de España

- Compañía Nacional de Danza
  - Teatro de la Zarzuela
  - Orquesta y Coro Nacionales de España
  - Joven Orquesta Nacional de España
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por el extranjero y colaboración con festivales internacionales.
  - Participación en organizaciones multilaterales (Iberescena, Iberorquestas, Joven Orquesta de la Unión Europea, etc.).
  - Participación en ferias, congresos y jornadas internacionales dedicadas a las artes escénicas y musicales.
  - Becas Culturex: Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de jóvenes profesionales de la cultura en materias relacionadas con la gestión, programación, coordinación y organización de actividades culturales, mediante estancias de formación en el exterior, en instituciones culturales, embajadas y consulados de España y en Oficinas Comerciales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma

### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades:
  - Giras y producciones teatrales en el extranjero
  - Giras circenses por el extranjero
  - Giras musicales por el extranjero
  - Giras coreográficas por el extranjero
- IBERESCENA: Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través de las convocatorias del programa IBERESCENA.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: En 2016 se concedieron 36 ayudas a personas físicas de las cuales 16 (44 %) eran mujeres.
- IBERESCENA (convocatoria 2016/2017):
  - De las 35 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 17 correspondieron a mujeres (48,57 %).
  - De las 30 ayudas concedidas en la modalidad de coproducción de espectáculos de teatro y danza iberoamericanos, 10 correspondieron a mujeres (33,33 %).
  - En la modalidad de festivales y redes, de un total de 12 personas físicas beneficiarias de ayudas, 6 fueron mujeres (50 %).
- IBERORQUESTAS (Convocatoria 2016)
  - En los 6 Intercambios Iberoamericanos celebrados (Uruguay, México, Costa Rica, Guatemala, El Salvador, OJCA), del total de 35 participantes, 13 fueron mujeres (37,14 %)

### Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: alcanzar el 50 % de ayudas concedidas a mujeres del total de ayudas a personas físicas.
- IBERESCENA: Incrementar hasta el 40 % el porcentaje de ayudas concedidas a mujeres en la modalidad de coproducción.

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

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

## A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas de actuación del Consejo Superior de Deportes a través de este programa, son tres:

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Apoyar la actividad federativa exterior.
- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales.

La finalidad que se persigue es promocionar la participación de equipos deportivos nacionales en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y

mejorar sus resultados, así como tener representantes activos/as en diversos organismos deportivos internacionales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 2	137	Apoyo específico a proyectos de Federaciones que fomenten la participación y obtención por parte de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos
	138	Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas
Eje 6/ Objetivo 6	167	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales

### Identificación de actuaciones previstas

- Promover la participación de deportistas españoles/as en campeonatos del mundo y otros de carácter internacional de ámbito escolar y universitario convocados.
- Facilitar la participación de equipos deportivos nacionales escolares y universitarios en competiciones de carácter internacional. Con este programa se gestiona la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar (ISF) y la Federación Internacional de Deporte Universitario (FISU), entidades de las que España es miembro a través del CSD.
- Se prevé participar en las siguientes competiciones:
  - Deporte Escolar. Campeonatos del Mundo ISF de Atletismo y Orientación.
  - Deporte Universitario. Universiada de Verano.
- Apoyar la actividad federativa exterior.
  - Se persigue promocionar la participación de equipos deportivos nacionales, a través de las Federaciones deportivas españolas, en competiciones de carácter internacional para favorecer su competitividad y mejorar sus resultados.
  - Aunque se prevé una participación en múltiples competiciones internacionales por parte de las 66 Federaciones deportivas españolas, no es posible hacer una concreción de aquellas que finalmente serán susceptibles de recibir las ayudas de este programa y, por tanto, valorar el impacto en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

- Fomentar la presencia y participación activa de representantes españoles/as en organismos deportivos internacionales: Durante el 2017 está previsto asistir a numerosas reuniones de ámbito internacional sobre el deporte (Consejo de Europa, Unión Europea, Asociación Internacional de Información Deportiva (IASI), Federación Internacional del Deporte Escolar (ISF), Federación Internacional del Deporte Universitario (FISU), Asociación Europea de Deporte Universitario (EUSA), Consejo Iberoamericano del Deporte, etc. Serán diferentes representantes los que asistirán a las mismas en función de las organizaciones convocantes, ámbito de trabajo y representación obtenida en los diferentes órganos colegiados de las mismas.

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

#### *Deporte escolar internacional*

Situación de partida en 2014:

- Participación deportistas: 27 chicos / 32 chicas (45,8 %-54,2 %).
- Participación cuerpo técnico: 13 varones / 1 mujer (92,9 %-7,1 %).

Situación de partida en 2015:

- Participación deportistas: 20 chicos / 26 chicas (43,5 %-56,5 %).
- Participación cuerpo técnico: 9 varones / 2 mujeres (81,8 %-18,2 %).

*Situación de partida en 2016:*

- Participación deportistas: 26 chicos / 35 chicas (42,6 %-57,4 %).
- Participación cuerpo técnico: 20 varones / 4 mujeres (83,3 %-16,7 %).

#### *Deporte universitario internacional*

Situación de partida en 2014:

- Participación deportistas y cuerpo técnico: 82 varones / 51 mujeres (61 %-39 %).

Situación de partida en 2015:

- Participación deportistas: 54 varones / 50 mujeres (51,9 %-48,1 %).
- Participación cuerpo técnico: 14 varones / 12 mujeres (53,8 %-46,2 %).

Situación de partida en 2016:

- Participación deportistas: 70 varones / 57 mujeres (55,15 %- 44,85 %).
- Participación cuerpo técnico: 24 varones / 4 mujeres (85,71 %- 14,28 %).

Situación de partida en 2017 (datos provisionales):

- Participación deportistas: 10 varones / 10 mujeres (50 %).



- Participación cuerpo técnico: 4 varones / 2 mujeres (66 %-44 %).

#### Previsión de resultados

##### *Deporte escolar internacional 2017:*

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas cercanos el 50 % (dependerá de modalidades deportivas convocadas).
- Promocionar la participación femenina en el cuerpo técnico buscando el 40 %.

##### *Deporte universitario internacional 2017:*

- Alcanzar intentando mantener los mismos niveles de participación, una mayor igualdad de género en la participación.

**PROGRAMA 321M:** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

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

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

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos, atención al ciudadano, etc.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivos 1 y 5	1	Reforzar la Inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las convocatorias y procedimientos selectivos de acceso al Departamento
	27 y 29	Promover la igualdad de trato y oportunidades dirigidas al personal del Departamento, mediante acciones de sensibilización, formación, información y prevención
Eje 2/ Objetivo 2	No corresponde con una medida exacta	Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal del Ministerio a través de la aplicación del Calendario Laboral y el mantenimiento de las ayudas de conciliación incluidas en el Plan de Acción Social
Eje 3/ Objetivos 1 y 2	67 y 68	Promover acciones de prevención de la violencia de género mediante acciones formativas y de sensibilización (medidas 67 y 68)

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
	73	Personalizar la atención a las víctimas de violencia de género a través del mantenimiento de las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género incluidas en el Plan de Acción Social
Eje 6/ Objetivos 1, 3 y 4	129	Promocionar la salud laboral y acciones de prevención de los riesgos laborales de las mujeres empleadas en el Ministerio Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres, a la sociedad de la información (SI)
Eje 7/ Objetivo 3	208 y 209	Mantener y fomentar las acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y prevención de la violencia de género en el Plan de Formación del Ministerio

### Identificación de actuaciones previstas

Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Personal, este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

#### *Pruebas selectivas*

Las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen, conforme al artículo 55 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se intenta la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### *Concursos de méritos*

En los concursos de méritos de personal funcionario que convoca el Ministerio se incluye:

- La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones públicas.
- La valoración de méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según lo previsto en el Real Decreto 255/2006, de 3 marzo.
- La composición de la Comisión de Valoración debe ajustarse al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el segundo párrafo del art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo.

### *Formación*

En el Plan de Formación del Departamento para 2017 se pretende mantener la inclusión de distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita). Asimismo se pretende impartir jornadas sobre prevención de la violencia de género, del acoso laboral y acoso sexual.

### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Semestralmente el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia tanto en los servicios centrales como en los organismos autónomos adscritos para su remisión a la Dirección General de la Función Pública. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y la igualdad de género y de oportunidades son unos de los principios rectores del Calendario Laboral del Ministerio, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público negociadas con la parte social.

### *Acción Social*

En el Plan de Acción Social de 2017 han mantenido las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a hijos e hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se han mantenido las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

### *Prevención de Riesgos Laborales*

De acuerdo con el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones previstas para 2017 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

### *Actuaciones Diálogo Social*

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

### *Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas*

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

### *Contratos de prevención de riesgos laborales y de idiomas*

En los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales que realiza la Subdirección General de Personal, se especifica que, en la ejecución de las correspondientes prestaciones, deberá ser considerado el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### *Lenguaje administrativo no sexista*

Conforme se establece en el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Subdirección General de Personal fomenta, en los documentos que elabora, negociados con la parte social, el uso del lenguaje no sexista administrativo (convocatorias de los Planes de acción social y formación, Calendario Laboral, etc.).

### *Colaboración con la Unidad de Igualdad de Género*

La Subdirección General de Personal colabora con la Unidad de Igualdad de Género en todas las actuaciones transversales que afectan a las empleadas y los empleados públicos.

Asimismo, dentro del ámbito de la Subsecretaría, **la Unidad de Igualdad de Género del Departamento**, tiene el mandato de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ejerciendo las funciones atribuidas en el art. 77 de la LOIEMH:

- La elaboración de estudios e informes técnicos en materia de políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento y apoyo técnico a las distintas unidades del Ministerio para que, en su ámbito de actuación, adopten medidas que garanticen la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- La coordinación de las actuaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en materia de igualdad de género.
- La cooperación con otras Administraciones y entidades para fomentar la igualdad plena entre mujeres y hombres en Educación.

Por otra parte, la LOIEMH establece en el Art.15 que las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la definición y presupuestación de las políticas públicas. En este sentido, la correspondiente a la competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

Dentro del ámbito de gestión de la **Subdirección General de Publicaciones y Documentación** se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde este programa:

- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales.

- Elaboración de estadísticas y estudios, revisando las estadísticas que se elaboran en la Secretaría General Técnica para asegurar la inclusión sistemática de la variable del sexo en las mismas.
- Publicaciones: promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres en las ediciones y publicaciones del Departamento.

Finalmente, hay que destacar que tanto las actuaciones de la **Secretaría General Técnica** como de la **Oficina de Atención al Ciudadano (OAC)** se realizan desde el respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el área de Publicaciones, hay que destacar que, desde el año 2001, se edita la Colección Mujeres en la Educación que cuenta con doce números en los que se hace referencia específica al necesario análisis de la incidencia de los servicios de orientación educativa en la prevención de la violencia, la importancia de conocer y difundir los datos sobre la presencia de las mujeres en la educación y el hecho de que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento que favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

En cuanto a la Biblioteca del Departamento, existe un punto de acceso directo desde la página principal de la Web denominado "Obras de Interés", dentro del cual, como uno de los temas destacados, se encuentra la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre igualdad de género es de 250.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

En las encuestas de satisfacción del usuario de los servicios de atención al ciudadano que lleva a cabo periódicamente en la Oficina de Atención al Ciudadano, se cuenta con la oportuna desagregación de los datos por sexo. En relación con la participación ciudadana en la cuenta de Facebook del Departamento se observa que el porcentaje de mujeres que acceden es el doble que el de hombres en los grupos de edad de 18 a 44 años.

#### Previsión de resultados

El conjunto de las actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes públicos previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, se prevé el impulso y la mejora en materia de estadística, ya que la desagregación por sexo de las estadísticas constituye un instrumento fundamental para obtener un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar

aquellos aspectos susceptibles de mejora, y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

En lo que se refiere a las tareas propias de la Oficina de Atención al Ciudadano, se prevé continuar con las actuaciones en su relación con los ciudadanos con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres, de igualdad de trato y no discriminación, y continuar supervisando el cumplimiento de estos principios mediante los medios disponibles: quejas y sugerencias, encuestas de satisfacción, análisis de la participación en redes sociales, etc.

**PROGRAMA 321M:** Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género

### A) Contenido y Finalidad del Programa

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

Entre los objetivos y funciones de este programa de gasto se encuentran los relacionados con la coordinación de las actuaciones del departamento en materia de igualdad de género y la elaboración de estudios e informe técnicos, así como el asesoramiento y apoyo técnico a las unidades del departamento en dicha materia.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la Administración General del estado y sus organismos Públicos
Eje 2/ Objetivo 2	53	Elaboración y difusión de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado", para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
Eje 6/ Objetivo 5	159	Realización de un estudio que vincule las diferencias en los hábitos culturales entre mujeres y hombres con la oferta cultural existente, de cara a poder introducir las medidas correctoras precisas en relación con los desequilibrios que pudieran existir.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres, el género (congresos, seminarios, jornadas)
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato WEB, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 4	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico
Eje 7/ Objetivo 5	213	Articulación de un modelo de informe de impacto de género que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, atendiendo las necesidades detectadas en el presente período y en correspondencia con los objetivos y líneas de actuación establecidas en este Plan.
Eje 7/ Objetivo 6	221-222	Desarrollo reglamentario de las unidades de igualdad e impulso de la coordinación de las mismas, para lograr una mayor eficacia y eficiencia Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales.

#### Identificación de actuaciones previstas

- Celebración de Jornadas de difusión y sensibilización en relación con las actuaciones que se están llevando en el MECD y en otros ministerios en materia de igualdad de oportunidades.
- Mantenimiento y actualización de la web y del espacio de igualdad en la intranet sobre igualdad de oportunidades para visibilizar las actuaciones del MECD así como actualización y difusión de los folletos de la Unidad de Igualdad.
- Elaboración y difusión de un folleto informativo con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Celebración de un curso sobre políticas de igualdad destinado al personal del MECD con contenidos específicos sobre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades así como realización de otras actividades formativas para sensibilizar sobre igualdad de género (en colaboración con la SG de Personal).
- Mantenimiento del Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD dirigido a favorecer marcos de colaboración institucional para promover e impulsar las políticas de igualdad. Elaboración conjunta del Plan de Igualdad del MECD.
- Creación y consolidación de mecanismos ágiles de colaboración para la elaboración de informes periódicos sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas promovidas por el MECD así como en los presupuestos. Mantenimiento de estos mecanismos para todas las necesidades existentes en materia de planes estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Creación y mantenimiento de un Espacio de Igualdad como página principal web de la UIG, que contiene datos relevantes de las diversas actuaciones del MECD, así como un apartado nuevo donde aparecen estadísticas e indicadores referentes a la participación de mujeres y hombres en la Educación, la Cultura y el Deporte.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

- **Necesidad de mejorar la difusión y visibilidad** del trabajo de la UIG, poniendo en relación y en valor el conjunto de actuaciones que se realizan dentro del MECD. En este sentido se valora la necesidad de crear una sección novedosa y atractiva en la **web del MECD**.
- **Necesidad de mejorar la coordinación y comunicación institucional** para impulsar y mejorar las acciones relacionadas con la Igualdad de Género. Es preciso mantener una visión de conjunto del Departamento, comunicación entre las Unidades implicadas y la UIG, y mecanismos ágiles de recogida de información e interlocución de cara al suministro de información como Departamento a demandas externas.
- **Falta de sistematización, difusión y rentabilización de los programas y acciones** que se realizan dentro del MECD en torno a la Igualdad. Se trata de un ámbito con un largo recorrido y actualmente existe un amplio abanico de recursos, premios, programas y materiales que no son en ocasiones lo suficientemente conocidos, ni se interrelacionan. Se echa en falta la existencia de catálogos de actuaciones actualizados.
- **Necesidad de sensibilizar, formar e informar** al personal del Departamento en particular y a la sociedad en general, desde los distintos ámbitos de competencia del MECD.
- **Necesidad de generar conocimiento para avanzar en el diagnóstico de la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del Departamento.**

### Previsión de resultados

- Mejora de la coordinación y la comunicación con las diferentes unidades departamentales mediante el Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD.
- Difusión de las actuaciones y los contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades entre los empleados y empleadas del MECD a través de la web. Difundir en boletín de la UIG para lograr que un mayor número de personas visite la web de igualdad.
- Sensibilización del personal del Departamento en materia de igualdad mediante las acciones de formación prevista. Se prevé por medio del diseño de actividades formativas más atractivas que más personas participen en las actividades formativas de igualdad.
- Ofrecer al personal gestor competente datos actualizados sobre la situación de las mujeres en los ámbitos competenciales del departamento para favorecer el diseño de actuaciones.



**PROGRAMA 321N:** Formación permanente del profesorado de Educación

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa presupuestario 321N, de acuerdo con el artículo 102 de la LOE, atiende la organización de programas de formación del profesorado de todas las enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como las concertadas mediante convenios específicos de cooperación con universidades y otras entidades e instituciones y las incluidas en las convocatorias de ayudas económicas a instituciones sin ánimo de lucro y al profesorado.

El órgano gestor de este programa presupuestario es el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF), dependiente de la DG de Evaluación y Cooperación Territorial.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivos 1 y 3	103	Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género
	114	Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua de profesorado de todas las etapas educativas (Objetivo 5.3)

#### Identificación de actuaciones previstas

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, a través del INTEF (Art. 5.1, párrafos t), u), v) y w) del RD XXX/2017, de 3 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), las siguientes funciones:

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.
- La elaboración y difusión de materiales en soporte digital y audiovisual de todas las áreas de conocimiento, con el fin de que las tecnologías de la información y la comunicación sean un instrumento ordinario de trabajo en el aula para el profesorado de las distintas etapas educativas.
- La realización de programas de formación específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el ámbito de la aplicación en el aula de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- El mantenimiento de los portales de recursos educativos y la creación de redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre el profesorado.

Entre estas actuaciones genéricas cabe destacar el curso “*Convivencia escolar: Prevención e intervención*” dirigido a fomentar un clima de respeto y convivencia ante la diversidad desde la Educación, colaborando en la formación en la diversidad y en el enfoque inclusivo así como en la creación de espacios caracterizados por el diálogo igualitario entre la diversidad.

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

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

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando si bien se ha avanzado significativamente en todos los campos. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a tasas de abandono escolar, aunque en este caso en sentido positivo hacia la mujer puesto que según los datos publicados por la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada el 26 de enero de 2017, la tasa de abandono masculino en el año 2016 se sitúa en el 22,7 % mientras que la femenina en el 15,1 %. Y si bien ahora la diferencia entre la tasa masculina y la femenina es de 7,7 puntos de diferencia, en 2008 esta se situaba en 13 puntos. Las mujeres han reducido menos su tasa de abandono educativo en estos años aunque su dato total haya sido siempre y sea mucho mejor que el masculino.
- El incremento de mujeres en funciones directivas (Directoras, Secretarías, Jefas de Estudios) desde el curso 2006-2007 ha sido muy significativo: si entonces apenas representaban el 50 % de las mismas hoy alcanzan más del 63 % si bien todavía de forma desigual dependiendo del ciclo educativo correspondiente. De hecho deberían mejorar las cifras referidas a centros de ESO/Bachillerato y Formación Profesional.
- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Aumentar la oferta formativa.
- Favorecer la difusión y el intercambio de buenas prácticas.
- Revisar y hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos (informes, memorias, estudios e investigaciones).

Previsión de resultados

La previsión de resultados se concreta en una mayor motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como en el reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. Asimismo, también se facilita la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y se propicia desde la administración la superación del lenguaje androcéntrico.

Datos de alumnos de los cursos de formación permanente del profesorado en red durante el año 2016 distribuidos por género:

Inscritos hombres	Inscritas mujeres	Certifican hombres	Certifican mujeres	Finalizan hombres	Finalizan mujeres
12.763	19.248	2.523	4.125	2.695	4.315

**PROGRAMA 322B:** Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (Sub. Gral. Orientación y Formación Profesional)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

- La ordenación académica básica de las enseñanzas de formación profesional en el sistema educativo y el establecimiento de los títulos de formación profesional para su adaptación a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación. En el curso académico 2014/2015 estas actividades se han visto incrementadas con la implantación del primer curso del nuevo nivel educativo de Formación Profesional Básica, establecido en la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Para el curso académico 2015/2016 se completará el proceso con la implantación del segundo curso.
- El diseño y elaboración de cursos de especialización en Formación Profesional para ciudadanos que ya ostenten un título de Formación Profesional del Sistema Educativo.
- La elaboración de los currículos correspondientes a los títulos de Formación Profesional aplicables al ámbito de gestión del Ministerio.
- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y

equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español, realizando la gestión de estos expedientes atendiendo a la regulación propia y a lo establecido en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- La elaboración de la oferta formativa aplicable al territorio de gestión del departamento en materia de formación profesional y de los programas de cualificación profesional inicial.
- La información, asesoramiento y diseño de estrategias en materia de orientación y formación profesional, y la elaboración y ejecución de planes para la mejora y promoción de la formación profesional, así como medidas que promuevan las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, realizándose a través de, entre otros medios, el portal TodoFP y la participación en las diferentes competiciones de Formación Profesional (Skills) que se celebran a nivel nacional, europeo y mundial.
- La coordinación de la elaboración de materiales correspondientes a la oferta formativa a través de la plataforma de enseñanza a distancia, así como la coordinación de información referente a las ofertas de todas las Comunidades Autónomas, y el hosting de aquellas Comunidades que así lo han solicitado.
- La ordenación e impulso de las relaciones internacionales en materia de formación y orientación profesional, la participación y colaboración en estas materias en el ámbito europeo, así como la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo.
- El impulso a la innovación y calidad en Formación Profesional mediante acciones específicas destinadas a incentivar el desarrollo proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley Orgánica 8/2013, para la mejora de la calidad educativa.
- La implementación del procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las experiencia laboral, y vías no formales de formación, a que hace referencia el Real Decreto 1224/2009, incluyendo la formación de personas orientadoras, evaluadoras y asesoras.
- El incentivo al desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo.
- La elaboración y mantenimiento del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conforma el conjunto de estándares ocupacionales que sirven como referente para el diseño de las ofertas formativas correspondientes a los Títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo, y a los Certificados de Profesionalidad del ámbito laboral, así como en el procedimiento de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral descrito en el punto anterior.

- La elaboración de los instrumentos de apoyo necesarios para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	119	Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

### Identificación de actuaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, y a los cursos de especialización, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

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

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

Periódicamente se analiza el número de alumnas y alumnos matriculados en cada ciclo formativo por sexo y edad, valorándose los cambios de tendencia a lo largo de los últimos años. Estos datos son tenidos en cuenta, tanto en la redacción de las normas, como en las acciones de información, promoción y orientación, con el fin de evitar los posibles impedimentos, tanto para hombres como para mujeres, para el acceso a cualquiera de los perfiles profesionales asociados a todos y cada uno de los títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Mensualmente se analizan los resultados de inserción laboral de las alumnas y alumnos de Formación Profesional, así como los datos relativos a la dinámica del mercado laboral en términos de personas en búsqueda de empleo por sexo, edad y nivel de estudios, y

personas registradas como paradas, en los mismos términos de desagregación descritos. Estos análisis sirven como referente permanente en los procesos de revisión, actualización y nueva elaboración de los Reales Decretos reguladores de las enseñanzas conducentes a títulos de Formación Profesional.

#### Previsión de resultados

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

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitaria

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades

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

Incluye este programa las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con las funciones que se establecen en Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En concreto, la Secretaría General de Universidades, tiene como función contribuir al crecimiento, progreso y desarrollo de España, para lo que promoverá universidades competitivas, con una gradual implantación en el ámbito internacional, comprometidas su agregación con otros agentes y actores públicos y privados que operan en la sociedad del conocimiento, capaces de atraer y retener el talento, con un alto nivel de empleabilidad de los egresados y comprometidas con el desarrollo económico. Entre sus actuaciones se pueden destacar:

- El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) se desarrolla desde la Secretaría General de Universidades en coordinación con las Comunidades Autónomas y las Universidades. Es ya un sistema consolidado que aúna recursos de todas las instituciones que configuran el Sistema Universitario Español y permite disponer de información homogénea, comparable y de calidad garantizando la comparabilidad de las universidades españolas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Este sistema de información es indispensable para que tanto las administraciones educativas como los estudiantes y sus familias puedan realizar una adecuada toma de decisiones basada en datos contrastados, reales y veraces.
- Programa de Iniciativa Emprendedora para el impulso del espíritu emprendedor en las universidades (desarrollado en colaboración con Secretaría General de Industria y de la PYME)

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

Los datos proporcionados por los diferentes agentes están desagregados por sexo, por lo que se dispone de datos sobre personal docente e investigador, personal de administración y servicios, estudiantes matriculados, egresados de cada ciclo, tasas de abandono, éxito, tasas de ocupación, etc., todos ellos segregados por sexo.

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde diferentes instituciones.
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato web que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.

Identificación de actuaciones previstas

El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) pretender proporcionar información veraz y actualizada sobre el Sistema Universitario Español con el fin de ayudar en el análisis de problemas del mismo y facilitar la búsqueda de soluciones.

El Programa de Iniciativa Emprendedora tiene como objetivo mostrar a los alumnos universitarios la creación de una empresa como una alternativa atractiva frente al empleo por cuenta ajena, donde puedan desarrollar su potencial creativo e innovador, a la vez que les dota de las herramientas necesarias para estudiar la viabilidad de una idea de negocio. Consiste en un curso que imparten profesores de la Escuela de Organización Industrial en las universidades españolas que lo soliciten. Está dirigido a alumnos de grado, máster, doctorado y egresados de las universidades en situación de desempleo.

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

Anteriormente a la existencia del SIIU, los datos del sistema universitario español se encontraban dispersos en las diferentes administraciones. Actualmente, los datos están recogidos para poder ser analizados en su conjunto y por grupos. Y permiten que la información recogida esté a disposición de todos los ciudadanos en las publicaciones periódicas realizadas por el Ministerio de Educación y en la página web del mismo.

Con respecto al programa de iniciativa emprendedora, se espera recoger los datos de los estudiantes desagregados por sexos, así como de los resultados del programa: creación de empresas, etc.

Previsión de resultados

El SIIU seguirá integrando los datos proporcionados por las universidades y CCAA e ampliando los datos que se consideren interesantes para los ciudadanos. Por ejemplo, el próximo otoño está previsto publicar un mapa de empleabilidad de las diferentes titulaciones universitarias con el fin de que los estudiantes puedan elegir adecuadamente sus estudios universitarios.

<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes.html>

Asimismo, se dispone de un portal llamado QEDU: qué estudiar y dónde en la universidad

(<https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo.jsessionid=36192788FF18FC553BAC690D7D95B4A6>), el cual permite a los estudiantes buscar titulaciones y conocer la

tasa probable de éxito en unos determinados estudios dependiendo de su sexo y su nota media.

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas universitarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades. ANECA

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

ANECA desarrolla diferentes programas para llevar a cabo su actividad (evaluación, certificación y acreditación), con el fin de integrar nuestro sistema en el Espacio Europeo de Educación Superior, entre los que destacan:

Programas de evaluación de enseñanzas e instituciones universitarias.

Programas de evaluación del profesorado:

- Para la contratación (PEP): evalúa la actividad docentes e investigadora y la formación académica de los solicitantes para el acceso a las figuras de profesor universitario contratado (profesor contratado doctor, profesor ayudante doctor y profesor de universidad privada) establecidas en la LOMLOU.
- Acreditación Nacional (ACADEMIA): evalúa el perfil de los solicitantes para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios (Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad).
- Se han identificado los objetivos estratégicos asociados a los ejes, para ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años: Empleo y lucha contra la brecha salarial, y conciliación y corresponsabilidad. También se ha considerado relevante para la igualdad de oportunidades: Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo: Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas: seguimiento y análisis del cumplimiento del Título IV de la LOIEMH y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Combatir la brecha salarial de género. Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de la igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.



Identificación de actuaciones previstas

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional de las personas del personal de ANECA.
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Aplicación del actual sistema de clasificación profesional y bandas salariales sin discriminación de género.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección de vocales de las Comisiones de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el desarrollo de la actividad y acreditaciones de las Comisiones de ANECA.

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

ANECA aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades, esto ha determinado la actual composición de la plantilla.

- Total plantilla: 62, 8 % mujeres y 37,2 % hombres
- Directivos: 33,3 % mujeres y 66,6 % hombres
- Jefes de unidad: 40 % mujeres y 60 % hombres
- Respecto a las nuevas incorporaciones realizadas durante el 2014, la distribución por sexos es:
- Candidatos seleccionados en 2014: 1 candidato seleccionado (16,7 %)
- Candidatas seleccionadas en 2014: 5 candidatas seleccionadas (83,3 %)

En la actualidad se aplican indiscriminadamente las mismas tablas salariales publicadas en la intranet según categoría profesional, sin discriminación de género.

ANECA cuenta desde el año 2005 con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, para todas las personas que trabajan en la Agencia, entre las que destaca que los trabajadores de ANECA (sin distinción de género) puedan realizar su jornada laboral, en régimen de jornada continuada durante dos años en los supuestos de

parto, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, al inicio de la convivencia, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, y en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo.

- Porcentaje de trabajadores que han disfrutado de la medida de conciliación: 100 % de las que han estado incluidas en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Porcentaje de trabajadores que han disfrutado de la medida de conciliación: 100 % de los que han estado incluidos en los supuestos de parto, adopción o acogimiento.
- Número de trabajadoras/es que han disfrutado de la medida de conciliación: 25 personas (32 % de la plantilla)

Respecto a la situación actual en la selección de vocales la situación actual es que existe equilibrio entre ambos géneros:

<b>PROGRAMA ACADEMIA. VOCALES COMISIONES DE ACREDITACIÓN</b>		
<b>COMISIÓN</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Disposiciones Adicionales 1 y 3	11	9
CU-Arte y Humanidades	6	12
CU-Ciencias Sociales y Jurídicas	6	14
CU-Ciencias	11	9
CU-Salud	9	9
CU-Ingeniería y Arquitectura	11	9
TU-Arte y Humanidades	12	6
TU-Ciencias Sociales y Jurídicas	11	13
TU-Ciencias	13	7
TU-Salud	6	12
TU-Ingeniería y Arquitectura	8	12
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>112</b>
<b>Porcentajes</b>	<b>48</b>	<b>52</b>

En cuanto a los resultados de la actividad de ANECA respecto a la evaluación de solicitudes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, a pesar de haber mayor número de solicitudes de hombres, el porcentaje de solicitudes evaluadas positivamente es similar en ambos géneros.

PROGRAMA ACADEMIA. RESULTADOS POR COMISIÓN Y GÉNERO						
Comisión	Mujeres			Hombres		
	Total	Positivos	%	Total	Positivos	%
CU-Arte y Humanidades	607	426	70	1011	727	72
CU-Ciencias Sociales y Jurídicas	921	538	58	1627	1003	62
CU-Ciencias	934	725	78	1831	1405	77
CU-Salud	529	398	75	1076	782	73
CU-Ingeniería y Arquitectura	452	320	71	1699	1152	68
TU-Arte y Humanidades	1222	833	68	1156	822	71
TU-Ciencias Sociales y Jurídicas	2269	1319	58	2096	1272	61
TU-Ciencias	1242	939	76	1724	1335	77
TU-Salud	1021	568	56	1729	986	57
TU-Ingeniería y Arquitectura	1005	757	75	2355	1801	76
<b>Total</b>	<b>10202</b>	<b>6823</b>	<b>67</b>	<b>16304</b>	<b>11285</b>	<b>69</b>

POSITIVOS POR CUERPO Y GÉNERO ( %)		SOLICITUDES POR CUERPO Y GÉNERO ( %)	
CU		CU	
Mujeres	70	Mujeres	32
Hombres	70	Hombres	68
TU		TU	
Mujeres	65	Mujeres	43
Hombres	69	Hombres	57
<b>Total</b>		<b>Total</b>	
Mujeres	67	Mujeres	38
Hombres	69	Hombres	62

### Previsión de resultados

Como se ha indicado, las políticas en materia de igualdad están consolidadas y cabe destacar que no se han realizado y no se pretende realizar ninguna acción de discriminación positiva en futuro, se van a seguir aplicando los mismos principios de igualdad de oportunidades y no discriminación que nos han llevado a la situación actual. Se pretende mantener las medidas y políticas aplicadas en el futuro y realizar seguimiento de los resultados de las mismas.

**PROGRAMA 322E: Enseñanzas artísticas****CENTRO GESTOR: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial****A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música y Artes Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

- La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:
- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 3	112	Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas
	119	Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.

Identificación de actuaciones previstas

Actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla que aseguren que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de títulos, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen (en el caso de Artes Plásticas y Diseño), los criterios de evaluación y los contenidos mínimos respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación de figuras no estereotipadas por razón de sexo.

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

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

Según datos estadísticos del Ministerio, en los centros públicos de Ceuta y Melilla en Enseñanzas artísticas, el número de alumnas y alumnos escolarizados es equilibrado, incluso ligeramente superior en el caso de las mujeres que estudian enseñanzas de Música.

Los únicos requisitos para el acceso a estas enseñanzas es la posesión de titulación previa o la edad y la demostración de aptitudes artísticas mediante la realización de una prueba de acceso con garantías de no discriminación por razón de sexo.

#### Previsión de resultados

Equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales de las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño y a las diferentes especialidades instrumentales en el caso de las enseñanzas de Música.

**PROGRAMA 322G:** Educación compensatoria

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación territorial

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

El sistema educativo español establecido por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y modificado por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se inspira en una serie de principios de actuación, entre los que cabe destacar la calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias, y la equidad, que garantice la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que deriven de discapacidad. Los principios de la educación inclusiva reconocen la necesidad de desarrollar una escuela sin exclusiones mediante la corresponsabilidad de la comunidad educativa. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad mediante la realización de una intervención educativa normalizada y el reconocimiento del valor de la diversidad; esto implica la adecuación de la intervención educativa a las necesidades individuales y la participación de todo el alumnado en el aprendizaje.

Actuar en coherencia con una perspectiva inclusiva de la educación y desplegar el correspondiente proceso de mejora escolar implica evaluar de manera continuada la cultura y la organización del centro y del aula, así como potenciar la formación permanente y la capacidad de innovación del profesorado. La participación del alumnado

en el aprendizaje debe estar articulada mediante un currículo compartido, integrador de la riqueza y la diversidad de la cultura de la comunidad educativa, abierto y flexible para poderse adecuar a las necesidades y los rasgos diferenciadores individuales.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisolubles que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	100	Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	105	Colaborar con las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas para la puesta en marcha de las medidas que se establezcan.
	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia).
	120	Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.
	121	Realización de conferencias y elaboración de materiales (guías, vídeos, soporte digital, etc.) de información y orientación no sexista en centros de educación secundaria donde se analicen las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas y ocupaciones con datos desagregados por sexo

Identificación de actuaciones previstas

En el Programa de Educación Compensatoria se incluye, anualmente, la convocatoria de subvenciones destinadas a realizar una gran variedad de actuaciones dirigidas a compensar desigualdades:

- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención educativa de personas adultas que presenten necesidades educativas especiales (derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta). Se convocan desde el curso 2011-2012.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a favorecer la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación por parte del alumnado que presente necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro, para la realización de congresos y jornadas de difusión de actividades a la educación de personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Estas subvenciones se convocan desde el año 2011.
- Destaca también la Red Interautonómica INTERCAMBIA, constituida para favorecer la difusión de las prácticas e iniciativas que se están desarrollando en el conjunto del Estado y dar a conocer todo lo que otras y otros están haciendo para favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia contra las mujeres, se creó en el año 2005 en colaboración con el Instituto de la Mujer. El objetivo de esta iniciativa es la creación de una red de colaboración interautonómica en la que están participando la mayoría de las Consejerías de Educación y de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, a través de la cual coordinar esfuerzos, compartir información y difundir buenas prácticas.
- Portal web Intercambia “Educar en femenino y en masculino”: creado en el marco de la Red Intercambia, pretende ser una herramienta para facilitar la formación y el acceso del personal docente y comunidad educativa a recursos coeducativos. Entre la información que ofrece hay recursos TIC, estadísticas, legislación, bases de datos, agenda, etc.
- Igualmente, se llevan a cabo diferentes proyectos educativos cuyos objetivos son la promoción de los valores humanos, el respeto, la empatía, la mejora de la convivencia, prevenir la violencia y el racismo, fomentar la igualdad, la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, como los Programas Buen Trato, en colaboración con la Fundación ANAR, y el Programa MUS-E, en colaboración la Fundación Yehudi Menuhin. La finalidad del Programa MUS-E® es el trabajo desde las artes en el ámbito escolar como herramienta que favorece la motivación para el aprendizaje, ayuda a la integración social educativa y cultural de niños y niñas, previene la violencia y el racismo, y fomenta la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas, desde el respeto a la diversidad, mejorando por tanto la cohesión social. El MUS-E® hace hincapié en la importancia del diálogo y la interacción entre las diferentes culturas así como el desarrollo de la creatividad y

la imaginación en la práctica de las disciplinas artísticas como base de la educación.

- El objetivo del Programa Buentrato es el de promover un papel activo de los niños y adolescentes en la defensa de sus derechos, fomentando valores de respeto, empatía, comunicación y solidaridad. El programa responde a la situación de convivencia escolar que viven los colegios e institutos en la actualidad. Esta realidad es detectada por el Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes que ha observado un incremento de casos de violencia escolar y otros tipos de violencia en niños y adolescentes en los últimos años, así como por los diferentes estudios elaborados y auspiciados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).
- Proyecto Plurales: Educación en igualdad.

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

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

En los últimos años, la “perspectiva de género” se ha ido introduciendo en las diferentes esferas del sistema educativo provocando un cambio de paradigma, un nuevo enfoque y punto de vista que no solo desestabiliza un sentido común heredado sino que enriquece enormemente la reflexión social y la práctica educativa. Al incluirlo en la institución escolar y en la formación de los profesionales ha implicado abrir un campo de discusión y de experimentación que en sí mismo es importante y hace emerger ideas, valores y saberes que de otro modo serían ignorados. Así, por ejemplo, en los últimos años se ha ido introduciendo las teorías y los dilemas del “sesgo” de género en la orientación educativa. La justificación no es otra que fortalecer la igualdad de oportunidades: reconocer e intervenir en las diferencias de partida de las personas para corregir la discriminación y facilitar un desarrollo más justo de los individuos y de las comunidades. La igualdad de oportunidades tiene dos vertientes que coexisten con tensiones, pero que son ambas irrenunciables: el reconocimiento y la redistribución (Fraser, 2006). Aplicadas a la educación, supone dos líneas de trabajo que han sido asumidas por las diferentes instituciones educativas, tanto a nivel estatal como en las Comunidades Autónomas:

- Reconocer las diferencias, lo que no consiste solo en verlas, medirlas y tenerlas en cuenta para compensarlas, sino también, lo que suele olvidarse, darles valor y reconocer a los sujetos “diferentes” como valiosos, activos y protagonistas de su propia visión del mundo y de su propio cambio. Esto puede aplicarse a todos los sujetos considerados históricamente como minorías, y desde luego a las mujeres.
- Redistribuir los recursos, la riqueza o la autoridad facilitando el acceso y dotando de medios a aquellas personas y grupos que han carecido históricamente de poder hegemónico o cuya posición social ha sido definida como inferior o insuficiente. Los “recursos” en este caso son educativos, lo que va más allá del acceso igual a una educación gratuita de calidad e implica acceso al conocimiento y al poder.

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo; como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades. Pese a ello, a la labor llevada a cabo en este ámbito en las últimas décadas, y al evidente cambio de mentalidad en los centros educativos y en sus prácticas, aún son evidentes, a la luz de los diferentes resultados académicos y de los



diferentes análisis sobre el sistema educativo español, la pervivencia de diferencias, que se manifiestan desfavorables a las mujeres, y que evidencian no solo una segregación horizontal sino también vertical. El origen de esta diferencia es, sin duda, múltiple, pero es obvio que en el misma subyace, todavía, una histórica asignación de los roles, que no responde únicamente a motivaciones personales, sino a un contexto general.

#### Previsión de resultados

Los programas que aquí se contemplan, así como los estudios, informes y seminarios que se realizan con cargo a esta aplicación presupuestaria contribuyen a la consecución del objetivo 5 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) consistente en fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos, de apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación y a fomentar el equilibrio por sexos en la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos, así como con las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la Sociedad de la Información (PASI).

**PROGRAMA 322K:** Deporte en edad escolar y en la Universidad

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

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

Este programa tiene como finalidades el fomento de la práctica deportiva en la población escolar y universitaria, profundizar en el desarrollo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva, así como apoyar actividades relacionadas con la investigación y desarrollo tecnológico en la industria del deporte.

Los contenidos del programa para la consecución de sus fines, son los siguientes:

- Potenciación del deporte escolar y universitario en el ámbito nacional.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.
- Fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico de la industria del deporte.
- Construcción y mejora de las instalaciones deportivas.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	102	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.).

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 2	138	Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.

#### Identificación de actuaciones previstas

Se identifican actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades en las dos primeras líneas de actuación de este programa. Dichas actuaciones se pueden relacionar con las siguientes medidas:

- Potenciación del deporte escolar y el deporte universitario en el ámbito nacional:

El fortalecimiento del deporte en edad escolar, pretende conseguirse a través de actividades tales como: la colaboración en la celebración de campeonatos de España en edad escolar, la integración de las modalidades deportivas correspondientes para personas con discapacidad en dichos campeonatos de España y el apoyo a medidas y acciones de las CC. AA. y Federaciones Deportivas Españolas en relación con la formación en el ámbito de la promoción de la actividad físico-deportiva, contribuyendo todas ellas a la promoción de hábitos deportivos saludables en el ámbito del deporte escolar. En el contexto del deporte universitario de ámbito nacional, se pretende mantener la colaboración mediante la convocatoria de los campeonatos de España.

- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

El objetivo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva (PNTD) es la de apoyar la especialización técnica de los deportistas, desde sus inicios, a temprana edad, y durante las diversas etapas de su especialización deportiva, hasta su consolidación como deportista de Alta Competición.

Para llevar a cabo este cometido es necesaria la detección, selección y seguimiento de jóvenes deportistas que mediante el perfeccionamiento deportivo garantizan una correcta evolución en sus etapas de formación para que en un futuro puedan incorporarse con garantías a los Equipos Nacionales Absolutos.

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

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

##### *Deporte en edad escolar*

Situación de partida en 2014. Se convocaron en 20 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 3.313 chicos / 3.160 chicas (51,2 %-48,8 %).
- Participación técnicos: 1.078 varones / 400 mujeres (72,9 %-27,1 %).

Situación de partida en 2015: Se convocaron en 20 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 3.146 chicos / 3.075 chicas (50,6 %-49,4 %).
- Participación técnicos: 972 varones / 366 mujeres (72,6 %-27,4 %).

Situación de partida en 2016: Se convocaron en 20 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 3.192 chicos / 3.207 chicas (49,9 %-50,1 %).
- Participación técnicos: 922 varones / 359 mujeres (71,9 %-28,1 %).

#### *Deporte Universitario*

Situación de partida en 2014. Se convocaron en 23 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.701 varones / 1.312 mujeres (56,4 % / 43,6 %).
- Participación técnicos: 431 varones / 128 mujeres (77,1 % / 22,9 %).

Situación de partida en 2015. Se convocaron 25 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.747 varones / 1.305 mujeres (57 % / 43 %)
- Participación técnicos: 405 varones / 115 mujeres (78 % / 22 %)

Situación de partida en 2016. Se convocaron 26 disciplinas deportivas:

- Participación deportistas: 1.932 varones / 1455 mujeres (57,04 % / 42,96 %)
- Participación técnicos: 478 varones / 138 mujeres (77,60 % / 22,40 %)

#### *Programa Nacional de Tecnificación Deportiva*

Situación de partida en 2014: Se convocaron en 40 FF. EE. con 61 Proyectos:

- Participación deportistas: 2.674 varones / 2.024 mujeres. (56,9 % / 43,1 %).
- Participación técnicos/otros: 803 varones / 263 mujeres (75,4 % / 24,6 %).

Situación de partida en 2015: Se convocaron en 41 FF.EE con 62 Proyectos:

- Participación deportistas: 3.383 varones / 2.294 mujeres. (59,5 % / 40,5 %).
- Participación técnicos/otros: 805 varones / 270 mujeres (74,8 % / 25,2 %).

Situación de partida en 2016: Se convocaron en 42 FF.EE con 67 Proyectos:

- Participación deportistas: 3.345 varones / 2.294 mujeres. (59,3 % / 40,7 %).
- Participación técnicos/otros: 795 varones / 295 mujeres (72,9 % / 27,1 %).

#### Previsión de resultados

##### *Deporte en edad escolar*

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España en edad escolar sea paritaria en cuanto a las disciplinas deportivas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participaciones deportistas: 50 % chicas.
- Participación técnicos: aumento hasta el 30 % de mujeres.

#### *Deporte Universitario*

Se prevé que la convocatoria de Campeonatos de España sea paritaria en todas las disciplinas. Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Participación deportista: 50 % de mujeres.
- Participación técnicos: 30 % de mujeres.

#### *Programa Nacional de Tecnificación Deportiva*

Se pretende alcanzar los siguientes resultados:

- Equiparación en el número de participación de mujeres, tanto en el ámbito deportivo como en el técnico.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva: se trata de conseguir un aumento del número de participación femenina y el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico.

**PROGRAMA 322L:** Otras enseñanzas y actividades educativas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

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

El principal objetivo de los programas de cooperación territorial con alumnos desarrollados con cargo al programa 322L es el logro del desarrollo de la personalidad de los alumnos a través de una ampliación de la oferta formativa. El contenido se concreta en la oferta de un amplio abanico de actividades que permite a los centros seleccionar las más adecuadas a sus intereses.

Entre dichas actividades se puede destacar el Programa de mejora de la calidad educativa en los centros. Esta actividad está destinada a crear vínculos entre los centros escolares a través de la realización de proyectos basados en temas de interés común, con el objetivo de promover la cooperación, la movilidad de los alumnos y la innovación en distintas áreas de trabajo, con el fin último de contribuir a la mejora de la calidad educativa. Para ello en 2013 se crearon los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza no Universitaria destinados a centros de enseñanza.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	99	Desarrollo de iniciativas piloto de educación en igualdad entre niños y niñas para la promoción de la igualdad real y efectiva de oportunidades.
	100	Diseño y difusión entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por la composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar premios que conceda el MECD.

### Identificación de actuaciones previstas

En el marco de la convocatoria de los Premios Nacionales de Educación en la Enseñanza destaca la mención “Premios Irene: La paz empieza en casa”. Con estos premios se pretenden destacar experiencias educativas, pautas de actuación, materiales curriculares y de apoyo, propuestas pedagógicas y todos aquellos trabajos innovadores que contribuyan a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la paz entre hombres y mujeres.

Acto de entrega de los Premios Nacionales de Educación 2013 y 2014. Mención especial “Irene, la paz empieza en casa”.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

### Previsión de resultados

- Aumento de la motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros.

- Refuerzo de los mecanismos de interconexión autonómicos y difusión de experiencias y recursos.
- Facilidad y accesibilidad de los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula.

**PROGRAMA 322L:** Otras enseñanzas y actividades educativas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional (SG Aprendizaje a lo Largo de la Vida)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

- Normativa para desarrollar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido se está desarrollando normativa básica a través de un nuevo Real Decreto que regula las enseñanzas de adultos.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida. La más destacada es la convocatoria nacional anual de los premios Miguel Hernández.
- Desarrollo y oferta de materiales curriculares y extracurriculares (educación formal, no formal e informal) relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida, presenciales y a distancia. ESPA/ESPAD, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, etc.
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.

Más específicamente, el Aula Mentor es una iniciativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con varias Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas y Administraciones locales diseñada para el impulso de la formación no reglada de personas adultas a través de Internet con un modelo de formación abierto y flexible. La oferta formativa de Aula Mentor se dirige tanto a la mejora de la competencia profesional de cara a la inserción y la promoción laboral como para el desarrollo personal en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

Finalmente, desde el Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) cubre la oferta a distancia de las enseñanzas regladas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria para Personas Adultas y la enseñanza de idioma inglés de régimen especial.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Eje 5/ Objetivos 1, 2 y 3	111	Fomento de la formación en aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde las mujeres están infrarrepresentadas.
Eje 6/ Objetivo 6.4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.

### Identificación de actuaciones previstas

- Promover el desarrollo del currículo y materiales curriculares desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- Promover medidas encaminadas a la disminución de abandono educativo temprano y la consecuente reducción de esta tasa en el ámbito de acción del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. En este sentido, se solicitó un proyecto a la Comisión Europea con el objetivo de crear, implementar y/o desarrollar herramientas eficaces contra el abandono educativo temprano. Este proyecto ha sido aprobado recientemente y tiene una duración de 36 meses (del 01/05/2014 al 30/04/2017). Pretende hacer frente a la mayor tasa de abandono en la población femenina, que en dicho ámbito supera a las tasas de abandono masculino, frente a la media nacional donde el abandono educativo temprano masculino supera al femenino.

TASAS	ESPAÑA		CEUTA Y MELILLA		
	AÑO	2013	2014	2013	2014
Media		23,5	21,9	35,3	24,7
Hombres		27,0	25,6	34,2	32,4
Mujeres		19,9	18,1	36,4	18,0

Fuente: MECD

- Se mantiene en la convocatoria de ayudas para entidades locales territoriales y entidades públicas dependientes de las entidades locales territoriales para mantenimiento de Aulas Mentor, como criterios de selección, la incorporación por parte de las instituciones solicitantes de mecanismos que potencien las medidas

diseñadas específicamente para lograr la igualdad efectiva de género. Toda la oferta formativa se plantea, diseña y desarrolla prestando especial atención a los aspectos de igualdad.

- Se proporcionará atención educativa, por medio de la educación a distancia a través del CIDEAD, buscando el logro de la igualdad de oportunidades educativas a las y los ciudadanos españoles en el exterior y a aquellas personas que aun residiendo en el territorio español, por circunstancias personales, sociales, geográficas y otras de carácter excepcional se ven imposibilitados para recibir enseñanza a través del régimen presencial ordinario (como, por ejemplo, deportistas de élite o artistas). El CIDEAD tiene 1.664 alumnos y alumnas matriculados en enseñanzas regladas repartidos por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. El CIDEAD, además, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta cerca de 50.000 alumnos y alumnas están mejorando su nivel de inglés.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

A pesar de que la situación ha mejorado ostensiblemente en los últimos años, todavía es necesario cuidar e incrementar el equilibrio en el lenguaje, en los contenidos de referencia de los programas educativos. Aunque incrementándose paulatinamente, todavía es escasa la presencia de las mujeres y de las realizaciones e historias de vida de mujeres en los contenidos de referencia de los programas educativos, tanto en su versión formal como no formal.

Respecto a las enseñanzas de adultos, tanto formales como no formales, se pretende la flexibilización, tanto en el acceso al sistema como en los itinerarios propuestos, en aras a favorecer la conciliación de la vida familiar y a paliar las desventajas que en este sentido pueden presentar diferentes colectivos, entre ellos el de la mujer. En este sentido se aprecia, como puede verse en los datos de las dos tablas siguientes, que el número de mujeres participantes en prácticamente todas las enseñanzas de educación de adultos, tanto formal como no formal, es significativamente mayor al número de hombres.

Los datos de matrícula en enseñanzas formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Enseñanzas Iniciales I	10.112	17.808	27.920
Enseñanzas Iniciales II	19.533	34.533	54.066
Educación Secundaria para Personas Adultas Presencial	53.367	42.094	95.461
Educación Secundaria para Personas Adultas a Distancia	35.416	29.127	64.543
Preparación Pruebas Libres de Educación Secundaria para Personas Adultas	12.686	11.361	24.047
Preparación Pruebas Libres Bachillerato	579	698	1.277
Preparación Prueba Acceso a la Universidad Mayores 25 Años	7.186	8.660	15.846



ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Medio	2.644	2.444	5.088
Preparación Prueba Acceso Ciclos de Grado Superior	18.839	20.488	39.327
<b>Total</b>	<b>160.362</b>	<b>167.213</b>	<b>327.575</b>

*Fuente:* Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2015-2016

Los datos de matrícula en enseñanzas no formales impartidas en todos los centros de adultos, en cuanto a su distribución por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alfabetización y formación inicial	2.017	3.291	5.308
Ampliación Cultural/ Formación Personal	3.102	9.077	12.179
Desarrollo Personal	726	2.481	3.207
Desarrollo Socio Comunitario (1)	2.495	13.040	15.535
Lengua castellana para inmigrantes	15.397	17.939	33.336
Otras lenguas españolas	4.205	6.775	10.980
Cursos básicos de lenguas extranjeras	11.113	28.085	39.198
Informática	9.789	24.105	33.894
Enseñanzas técnico profesionales	8.254	24.032	32.286
Otros cursos	13.571	35.002	48.573
<b>Total</b>	<b>70.669</b>	<b>163.827</b>	<b>234.496</b>

*Fuente:* Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Curso 2015-2016

## AULA MENTOR

Aula Mentor ha atendido durante el año natural 2014 a un total de 19.835 alumnos con un porcentaje de alumnas del 56.65 % del total del alumnado matriculado en el conjunto de cursos ofrecidos en la formación de Mentor. El número de administradores durante el año 2014 es de 612 con un porcentaje de administradoras del 50 % del total. A lo largo del curso 2014 el número de mujeres que desempeñan las funciones de coordinación ha sido de 48 lo que representa un 27,74 % del total. Finalmente, la labor de tutoría a distancia del total de los cursos que se imparten en 2014 en Aula Mentor, ha sido desempeñada por 663 personas, de las cuales 259 han sido mujeres, lo que supone un 39,06 %.

Respecto a los cursos de la oferta formativa, es necesario incorporar de forma más activa contenidos y recursos que aborden directamente las necesidades específicas de las mujeres para asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos.

## CIDEAD

En las enseñanzas impartidas por el CIDEAD, la distribución del alumnado por sexo es la siguiente:

ENSEÑANZA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Primaria	278	224	502
Secundaria	174	197	371
Secundaria para adultos	52	47	99
Bachillerato	264	317	581
That's English	16432	21.749	38.181
<b>Total</b>	<b>17.200</b>	<b>22.534</b>	<b>39.734</b>

En lo que se refiere al profesorado que los atiende, la distribución de los Asesores Técnicos Docentes por sexo es la siguiente:

ATENCIÓN DOCENTE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ATD	9	14	23

Por otra parte, de los tres miembros que componen la Dirección del CIDEAD, uno es varón (Director) y dos son mujeres (Jefa de Estudios y Secretaria).

### Previsión de resultados

A la vista de los resultados mostrados, la paridad en el ámbito de la formación de los adultos, es un hecho constatado que se da una predominancia del sexo femenino con respecto al masculino en cuanto a las personas que acceden al sistema formativo y se mantienen en el mismo. Este departamento es consciente de todas las circunstancias que pueden influir en este hecho. Por ello, y entendiendo este contexto y la necesidad de velar continuamente por el cumplimiento de este aspecto, se pretende seguir trabajando en este campo y en el de sensibilización sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.

## AULA MENTOR

Se pretende aumentar la paridad entre los sexos en la participación en estos proyectos. A la vista de los resultados y con la experiencia de los años anteriores, se estima que esto se pueda cumplir. Asimismo se pretende sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para ambos sexos.

## CIDEAD

Para el próximo curso se mantiene la tendencia de discriminación positiva, con un número de mujeres matriculadas en las diferentes enseñanzas de CIDEAD muy superior al de hombres.

**PROGRAMA 332A:** Archivos**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural (SG Archivos Estatales)**A) Contenido y Finalidad del Programa**

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde a la Subdirección General de los Archivos Estatales, dependiente de la D.G. de Bellas Artes y Patrimonio Cultural la ejecución de los siguientes fines que tienen repercusión en materia de igualdad de oportunidades:

- La gestión de los archivos históricos generales y del Archivo General de la Administración (archivo intermedio de la AGE), que integran la red de Archivos Estatales con el Centro Documental de la Memoria Histórica, el Centro de Información Documental de Archivos y los dos archivos centrales del Departamento ministerial, todos ellos de titularidad y gestión estatal adscritos al Departamento, con una plantilla actual de trescientos treinta y nueve empleados públicos.
- La creación, dotación y fomento de los archivos de titularidad estatal.
- El asesoramiento respecto de los archivos de titularidad estatal dependientes de otros Ministerios.
- La coordinación del Sistema Español de Archivos.
- El fomento de la conservación del patrimonio documental y su promoción y difusión nacional e internacional.
- La planificación, desarrollo y mantenimiento de los dos archivos centrales del Departamento (Educación y Cultura).

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	66	Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación a los usos del tiempo, los horarios laborales, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medios territoriales rurales o urbanos.
Eje 7/ Objetivo 1	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).

### Identificación de actuaciones previstas

En relación con la aplicación de criterios de igualdad en las diferentes comisiones de valoración, grupos de trabajo y tribunales, se realizan las siguientes actuaciones:

- Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros que participan en la comisión de valoración y selección de:
  - Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos
  - Ayudas a entidades privadas sin ánimo de lucro para la mejora de las instalaciones y equipamiento de los archivos.
- Nombramiento con criterios de igualdad de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
- Nombramiento con criterios de igualdad de los vocales designados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para formar parte de Órganos dependientes de la Subdirección General de los Archivos Estatales:
  - Patronato del Archivo de la Corona de Aragón.
  - Patronato del Archivo General de Indias.
  - Patronato del Archivo General de Simancas.
  - Patronato del Centro Documental de la Memoria Histórica.
  - Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.
- Nombramiento con criterios de igualdad de los miembros de los diferentes grupos de trabajo existentes en la Subdirección General de los Archivos Estatales:
  - Comisión de Normas Españolas para la Descripción Archivística (CNEDA)
  - Grupos de Trabajo de valoración de diferentes series documentales de la Administración General del Estado.
  - Grupo de Trabajo de tasación de documentos.
  - Grupos de Trabajo del Consejo de Cooperación Archivística.

En relación con la difusión del patrimonio documental y la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura, se puede destacar:

- Acceso vía internet a la colección de videos de Danzas de España conservada en el Archivo General de la Administración. Incluye doscientas treinta y cuatro grabaciones de Coros y Danzas de la Sección Femenina para la recuperación y conservación del folklore de las diferentes regiones de España.
- Fomento de la difusión en las redes sociales de las actividades culturales relacionadas con la igualdad de género organizadas por los Archivos Estatales.

- Creación en PARES de Autoridades Archivísticas y Puntos de Acceso que faciliten una mejor recuperación de la información documental de los Archivos Estatales a través de Internet sobre el papel de las mujeres en las distintas épocas de la Historia de España.

Finalmente, en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se pueden destacar las siguientes actuaciones:

- Aplicación de medidas de conciliación: reducción horaria y permisos y horarios especiales.
- Valoración de la conciliación familiar como mérito general en los concursos de traslados.
- Realización de estudio sobre la situación y necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales teniendo en cuenta la aplicación del principio de conciliación.

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

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

- Datos cuantitativos desagregados por género de las personas que participan en la comisión de valoración y selección de las ayudas y procesos selectivos de personal.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los vocales que forman parte de órganos dependientes de la Subdirección.
- Datos cuantitativos desagregados por género de los miembros de los diferentes grupos de trabajo.
- Datos cuantitativos del número de asistentes a las Jornadas de la Mujer.
- Datos cuantitativos de visitas a la web de Danzas de España.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a la reducción horaria por conciliación familiar.
- Número de trabajadores y trabajadoras de Archivos Estatales acogidas a permisos especiales por conciliación familiar.
- Número de trabajadores y trabajadoras que obtienen puntuación en el apartado de conciliación de los concursos de traslados de Archivos Estatales.

#### Previsión de resultados

El nombramiento mediante criterios paritarios de los miembros electos en organismos, comisiones y grupos de trabajo no tiene ninguna incidencia en el programa presupuestario pero tiene como efecto la presencia equilibrada entre sexos en el ámbito público y la no discriminación de ninguno de ellos.

Las medias de conciliación conducirán a la actualización del Informe de previsión de las necesidades organizativas del personal de los Archivos Estatales en los diferentes

sectores o grupos profesionales que desarrollan sus actividades profesionales en los mismos (técnicos superiores y medios, restauradores, informáticos, digitalizadores, personal auxiliar, etc.).

Otros resultados

- Informe estadístico que muestre la evolución de asistentes y visitas a los Archivos Estatales y a las conferencias y exposiciones organizadas por éstos.
- Informe de las solicitudes de licencias de reproducción de documentos y de las colaboraciones institucionales.

**PROGRAMA 332B:** Bibliotecas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural (SG Coordinación Bibliotecaria)

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

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

- La elaboración de programas y planes para el fomento y mejora de las bibliotecas, así como la coordinación y promoción de la cooperación bibliotecaria.
- La oferta de servicios técnicos y asesoramiento en materia bibliotecaria.
- La creación, dotación y fomento de bibliotecas de titularidad estatal.
- La obtención, explotación y utilización de datos de bibliotecas.
- La coordinación y mantenimiento del Catálogo colectivo del patrimonio bibliográfico.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico

Identificación de actuaciones previstas

- Mejorar las posibilidades de acceso de los ciudadanos a la información y a la cultura, aumentando el volumen, la actualización y la diversidad de contenidos y soportes de las colecciones de las bibliotecas públicas españolas.

- Favorecer la accesibilidad a los fondos de las bibliotecas de la Administración General del Estado a través de herramientas de fuentes abiertas.
- Avanzar en la automatización normalizada de las bibliotecas de las Administración del Estado.
- Apoyar el desarrollo de bibliotecas digitales.
- Continuar con el servicio de préstamo de libro digital en bibliotecas públicas y la adquisición de licencias de libros electrónicos.
- Fomento y apoyo al desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación.
- Los nombramientos de las comisiones de valoración de las ayudas y los tribunales de los procesos selectivos se ajustarán al principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres previsto en la normativa vigente en la materia.
- En las designaciones de los/las docentes que imparten los cursos de formación con Iberoamérica se tienen en cuenta los criterios de igualdad de género.

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

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

La Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria (SGCB), en el marco de la Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural, es la unidad que se ocupa de apoyar y fomentar el desarrollo de las bibliotecas y la prestación por parte de estas de un servicio de calidad, garantizando el acceso de los ciudadanos sin discriminación a este servicio con la finalidad de promover la difusión del pensamiento y la cultura contribuyendo a la transformación de la información en conocimiento, y al desarrollo cultural y a la investigación. En este sentido, entre los principios y valores de las bibliotecas se encuentra el relativo a la igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social. Por tanto, **el principio de igualdad de oportunidades para la mujer está implícito en el propio desarrollo del servicio de biblioteca.**

En lo que respecta la actividad profesional bibliotecaria, la SGCB no ejecuta programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial ya que el sector cuenta con una mayoría de mujeres ejerciendo funciones de carácter técnico y directivo. De hecho, en la actualidad, los puestos de más responsabilidad en esta unidad esta desempeñados en su mayoría por mujeres, siendo extrapolable esta situación a otras administraciones públicas y al propio servicio de biblioteca. Se trata de un sector en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Ahora bien, las bibliotecas sí que desarrollan actividades culturales monográficas orientadas a hacer visible las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación cultural y científica. Así, las bibliotecas celebran anualmente en el Día de la Mujer (8 de marzo) actos para dar a conocer la producción literaria y científica de

mujeres, conferencias o cualquier otro tipo de manifestación que promueva la visibilidad de la actividad femenina en cualquier campo.

#### Previsión de resultados

Se prevé mantener el desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos culturales y científicos.

**PROGRAMA 332B:** Bibliotecas

**CENTRO GESTOR:** Biblioteca Nacional de España

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

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España, las actividades propias del programa se corresponden con los fines esenciales de la Institución y las funciones a través de los que los desarrolla, en su calidad de centro depositario del patrimonio bibliográfico y documental español que se produce en cualquier tipo de soporte o medio. Tiene como misión reunir, catalogar, conservar, incrementar, gestionar, difundir y transmitir, en cumplimiento de sus fines, el patrimonio bibliográfico y documental español y sobre España publicado en el extranjero, como fuente de conocimiento para toda la sociedad española e internacional, garantizando su integridad y facilitando el acceso al mismo a toda la ciudadanía y a las generaciones futuras.

Según lo establecido en el artículo 3 de la anteriormente citada Ley 1/2015, los fines esenciales de la Biblioteca Nacional de España y las funciones a través de los que los desarrolla son los siguientes:

1. Reunir, describir y garantizar la protección, enriquecimiento, conservación y transmisión del patrimonio bibliográfico y documental, tanto el producido en el Estado español, como el generado sobre sus diferentes culturas:
  - a) Actuar como centro depositario y de conservación de la producción cultural española en cualquier soporte.
  - b) Catalogar y describir las colecciones físicas y digitales de tal manera que quede garantizado el acceso y la recuperación de toda la información sobre el patrimonio bibliográfico y documental.
  - c) Elaborar la bibliografía del Estado español de manera que sirva como instrumento de referencia actualizada para el control bibliográfico.
  - d) Incrementar sus colecciones, especialmente aquellas de mayor valor y significado para el patrimonio bibliográfico y documental.
  - e) Garantizar la conservación de sus colecciones a través de la realización de los planes de preservación necesarios y las medidas de seguridad oportunas.
  - f) Recoger, preservar y conservar los contenidos digitales sobre las culturas españolas.



2. Garantizar el acceso y la difusión de sus colecciones con el fin de fomentar su utilización, como medio de enriquecimiento cultural, social y económico:
  - a) Fomentar la investigación científica sobre las diferentes culturas del Estado español.
  - b) Desarrollar una política activa de digitalización de sus colecciones para garantizar su preservación.
  - c) Desarrollar una programación de exposiciones y actividades culturales que cumplan con el objetivo de difundir el valor de sus colecciones.
  - d) Impulsar y apoyar programas de investigación tendentes a la generación de conocimiento sobre sus colecciones.
  
3. Promover y desarrollar políticas bibliotecarias en relación con el patrimonio bibliográfico y documental del Estado español:
  - a) Ejercer de centro de referencia en el ámbito de la normativa técnica bibliotecaria.
  - b) Participar activamente en foros, federaciones, fundaciones, colegios, asociaciones y otras organizaciones profesionales.
  - c) Fomentar y colaborar en programas de formación vinculados con la profesión bibliotecaria y con las ciencias de la documentación.
  - d) Impulsar y colaborar en la creación de catálogos bibliográficos y bases de datos colectivas, así como en la unificación de bibliotecas y repositorios digitales.
  - e) La Biblioteca Nacional de España incorpora el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización y formación sobre igualdad de oportunidades especialmente a lo referido a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la responsabilidad
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de convocatorias de teletrabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, de tal forma que, con carácter general.
	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales.

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas en el marco de este programa de gastos son:

- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los tribunales que componen los procesos selectivos de ingreso, promoción interna y concursos de traslado.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de las personas representantes de la Biblioteca Nacional en los diferentes grupos de trabajo existentes y en los programas de investigación y colaboración con otras bibliotecas.
- Nombramiento con criterios de igualdad de género de los bibliotecarios eméritos.
- Medidas de acción positiva en los procedimientos internos de provisión de puestos y en las contrataciones temporales para que, en condiciones de igualdad de capacidad y méritos entre varios candidatos, se priorice la selección de la persona del sexo menos representado en la categoría profesional o departamento de que se trate.
- Incremento cuantitativo y cualitativo en la desagregación por sexo de la información sobre personal que se incluye en la Memoria Anual de la Biblioteca Nacional.
- Recopilación y difusión a nivel interno de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a disposición de los empleados públicos para su conocimiento y disfrute por parte de las personas interesadas.
- Promoción del uso de un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la Biblioteca Nacional de España.
- Impartición de cursos en materia de igualdad en 2017.
- Fomento y apoyo al desarrollo de exposiciones, actos y otros eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes campos de la creación artística, y en especial en el ámbito literario.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Más allá del respeto y fomento, con carácter general, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en los ejes de actuación, objetivos y medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) anteriormente relacionados, la Biblioteca Nacional de España no precisa desarrollar programas específicos con el objetivo de dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque su personal propio está compuesto mayoritariamente por mujeres que además, en muchos casos, desempeñan tareas y funciones de carácter directivo y de alta cualificación y especialización técnica. Así, en la actualidad, del total de 410 personas que componen la plantilla fija de la Biblioteca Nacional de España, 250 son mujeres y 160 son hombres, representando el 60,58 % y el 39,25 %, respectivamente. Por otro lado, la presencia de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad es mayoritaria, representado un 71,13 %, frente al 28,87 % de la participación masculina en esos mismos puestos.

En relación a los órganos rectores de la Biblioteca Nacional de España, señalados en el artículo 4 de la citada Ley 1/2015, se recoge a continuación su composición desagregada por sexos:

- La Presidencia corresponde a quien sea titular del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: En la actualidad desempeñada por 1 hombre; El Real Patronato: Según lo dispuesto en el artículo 6 de la citada Ley 1/2005 está integrado por un mínimo de diecisiete vocales y un máximo de treinta, de los que 21 son hombres y 8 son mujeres, once de los cuales tendrán el carácter de natos conforme al Estatuto regulador de la Biblioteca Nacional de España; La Dirección, que tendrá categoría de director/a general: En la actualidad desempeñada por 1 mujer; Por su parte los órganos consultivos de la Biblioteca Nacional de España son: (El Consejo de Dirección: Compuesto por 26 personas, de las que 16 son mujeres (61,54 %) y 10 son hombres (38,46 %) y el Comité Científico cuya composición es de diez miembros aunque todavía no está definido su composición.

Hasta la fecha se han realizado 4 nombramientos de bibliotecarios eméritos, siendo 3 mujeres y 1 hombre. Durante el año pasado se han producido un total de 48 nuevas incorporaciones de las que 31 corresponden a mujeres y 17 a hombres, 36 de personal funcionario de las que 24 (66,67 %) corresponden a mujeres y 12 (33,33 %) fueron hombres y 12 incorporaciones de personal laboral fijo, 7 fueron mujeres (58,34 %) y 5 fueron hombres (41,66 %). El total de personal laboral eventual contratado por la Biblioteca Nacional de España durante el año pasado fue de 33 personas, de las que 26 fueron mujeres (78,79 %) y 7 fueron hombres (21,21 %).

### Previsión de resultados

A lo largo de 2016 está previsto mantener el actual nivel de participación entre hombres y mujeres en todas las funciones y ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España, en especial en aquellos órganos en los que la presencia de ambos sexos aún no es equilibrada. A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta en principio un impacto directo en materia de género, sí puede generar actuaciones con una incidencia positiva, tanto mediante la promoción y fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de actuación de la Biblioteca Nacional de España, como a través de la divulgación de la presencia femenina en la creación

artística, en especial en el ámbito literario. A lo largo de 2016 y 2017 se ha realizado una convocatoria de teletrabajo (2016-2017) desarrollado por la Biblioteca Nacional de España en el que han participado 5 empleados (4 mujeres y 1 hombre). A lo largo de este año se tiene previsto otra convocatoria de teletrabajo.

**PROGRAMA 333A: Museos**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural (SG de Museos Estatales)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

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

- Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión es la Red Digital de Colecciones de Museos de España. En el marco de esta Red Digital se creó, en el año 2011, la iniciativa *Patrimonio en Femenino*, consistente en la publicación anual de catálogos y publicaciones en línea destinados a difundir las colecciones de los museos desde una perspectiva de género.
- Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones. La investigación nos permite conocer la representación de mujeres y hombre entre los visitantes de los museos.
- Mejora de las Infraestructuras, teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico, teniendo especial interés en el tratamiento equitativo de cuestiones de género, tanto en los discursos expositivos como en la dotación de servicios y equipamientos.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales

### Identificación de actuaciones previstas

Continuidad del plan Museos+ Sociales en el que se contempla como línea estratégica 3.4. la visualización de la perspectiva de género; Sensibilizar en la necesidad de redactar los programas expositivos y discursos museográficos de las exposiciones permanentes de los museos desde una perspectiva de género, evitándose así discursos sesgados y discriminatorios; Dar a conocer, a través de las colecciones de los museos y de sus actividades, el papel de las mujeres en diferentes sociedades, civilizaciones y períodos históricos. Proyectar la necesidad social de construir una historia de mujeres y hombres en igualdad y contribuir a crear una conciencia social de repulsa hacia la desigualdad, discriminación y violencia de género; Difundir el arte creado por las mujeres a través de la organización de exposiciones y otras actividades; Promover, en la medida de lo posible, la existencia de servicios públicos en los museos de carácter inclusivo tales como salas de cuidado infantil a las que puedan acceder tanto hombres como mujeres o la instalación de cambiadores de bebé en los aseos masculinos.

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

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

Desde la perspectiva del impacto de género, presentan especial relevancia los datos arrojados por el Laboratorio Permanente de Público de Museos, en el Informe publicado en mayo de 2011 “Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura”. La relación entre mujeres y hombres que visitan los museos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es prácticamente equilibrada, con un porcentaje ligeramente superior en el número de mujeres. Si bien existen diferencias entre los sexos según el tipo de museos y de las colecciones que estos albergan. La mayor representación femenina se produce en dos tramos de edad: de 12 a 25 años y de 26 a 45 años.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino es extraordinario en algunos museos, como en el Museo del Traje y más ligero en otros, como en el Museo Sorolla y el Museo de Cerámica, aunque se constata la mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico. La incorporación al estudio en 2013 del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, también corroboró la tesis que avala una mayor participación de las mujeres al llegar al 53,2 %, constatándose además que en la franja de edad entre los 12 y los 25 años, la presencia de éstas duplica a la de varones. Los últimos estudios realizados sobre perfil de público y publicados en 2014 y 2015, inciden en la mayor presencia femenina entre su público, notable en algunos casos como el del Museo del Romanticismo (64,1 %). Aunque en los demás esa diferencia es menos visible: en el Museo Cerralbo (56,2 %), en el Museo del Greco (51,5 %), y en el Museo de la Fundación Lázaro Galdiano (54,8 %).

Con relación a la medida Desarrollo del proyecto Patrimonio en Femenino, incluida en el tercer eje (dedicado a la Formación, información y sensibilización) del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, la situación a fecha de cierre de 2016 es la siguiente:

El día 8 de marzo de 2016 se publicó y presentó, en el Museo de América, el catálogo en línea La memoria femenina: mujeres en la historia, historia de mujeres, sexta edición del proyecto Patrimonio en Femenino. En esta ocasión, se contó con la colaboración del programa Ibermuseos, para estimular la participación de países iberoamericanos en el proyecto que, desde el año 2011, ha sido coordinado por la Subdirección General de

Museos Estatales en el marco de la Red Digital de Colecciones de Museos de España, CER.ES.

En La memoria femenina se muestran un total de 153 bienes culturales procedentes de 81 instituciones culturales de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, México, Portugal y Uruguay. El catálogo se estructura en cuatro ejes temáticos: Mujer e identidad. Comunidad e interculturalidad; Derechos e Igualdad; Símbolos y mitos en torno al género; y En clave de patrimonio.

El catálogo, como el resto de las ediciones de Patrimonio en Femenino, se ha complementado con una publicación electrónica. En esta ocasión, especialistas de los ochos países participantes, destacaron, entre otros aspectos, los esfuerzos de las instituciones culturales en la promoción de la igualdad de género en cada uno de sus países.

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, fueron numerosos los museos que se sumaron para conmemorar ese día y visibilizar a las mujeres a través de las más diversas actividades. Entre ellas destacaron las organizadas por el **Museo del Traje CIPE**, que desarrolló un programa alrededor del tema formado por los proyectos *Biblioteca de Mujeres, 30 años de historia en femenino*, una selección de obras representativas del movimiento feminista en España, realizado con fondos de su biblioteca; la exposición "*Mujeres que cambian el Mundo*, con trajes donados por diseñadores internacionales que buscaban apoyar las acciones de sensibilización social y educación sobre la realidad de la mujer y la niña en todo el mundo; un concierto ejecutado por el *Cuarteto Dittersdorf*, y una serie de Visitas comentadas sobre mujeres que tuvieron un papel destacado en la historia y en el mundo de la moda, **El Museo del Romanticismo** organizó también para esta celebración un programa compuesto por diversas actividades: un *Cuentacuentos para adultos "Historias de mujeres: nada más y nada menos"* con relatos de la escritora Emilia Pardo Bazán, la charla "*La mujer y el arte en el siglo XIX*" sobre el papel que tuvieron las mujeres en el mundo del arte durante el siglo XIX, y un *Concierto especial*. Otras fueron las organizadas el **Museo Nacional Centro de Investigación de Altamira**, la exposición temporal: **La sala de no ser. Concha García**, exposición sobre la artista cántabra que además se incluyó en el Festival de Marzo de Cantabria, o el *Itinerario temático* especial Hijas de Sefarad, un recorrido por diversas piezas de la colección del **Museo Sefardí** que ilustraron el mundo de la mujer en la esta cultura.

En el ámbito de la renovación de las infraestructuras de los museos de titularidad estatal gestionados por la Subdirección General de Museos Estatales se ha realizado un importante esfuerzo de sensibilización a dos bandas: por una parte en la necesidad de concienciar sobre la introducción de temáticas en relación con distintos grupos de edad y género, en términos de igualdad, en los discursos de las exposiciones permanentes; y por otra parte, en el tratamiento del resto de ámbitos públicos de los museos (como por ejemplo, en la gráfica de la señalización), teniendo en cuenta como principio rector la igualdad entre hombres y mujeres.

Ello implica la incorporación de la perspectiva de género en los discursos museográficos, otorgando la visibilidad a la historia de las mujeres, así como un tratamiento equitativo en las representaciones femeninas presentes en los recursos museográficos de las exposiciones de los museos, frente al tradicional discurso de carácter cronológico-estilístico. Estos criterios se están aplicando en el proceso de renovación museográfica del Museo de Menorca y en el Museo de Palencia.

Por último, deben indicarse otros datos que afectan a la presencia de mujeres y hombres en los puestos directivos y el resto de puestos de trabajo de la Subdirección General de

Museos Estatales y de las instituciones museísticas dependientes así como las composiciones de los patronatos:

- En relación a los puestos directivos, las mujeres tienen una representación prácticamente igualitaria en los puestos de dirección de los museos estatales: siete de los dieciséis museos estatales de gestión directa, de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas, están ocupados por mujeres. Estos puestos se cubren por el sistema de provisión de libre designación. Por otra parte, de estos dieciséis museos sólo seis cuentan en su Relación de Puestos de Trabajo con el puesto de Subdirector/a y, de ellos, dos están ocupados por mujeres. La cobertura de estos puestos se realiza por el sistema de concurso de méritos.
- Realizando un diagnóstico de la presencia de las mujeres en el ámbito de los Museos Estatales, el trabajo cotidiano en los museos estatales de gestión exclusiva de la Dirección General de Bellas y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas ha tenido, y tiene, una presencia mayoritariamente femenina, algo que no resulta ajeno al mundo de la cultura. Actualmente, del personal que presta sus servicios en los museos de titularidad estatal y gestión exclusiva y en la Subdirección General de Museos Estatales, hallamos un total de 501 mujeres y 274 hombres. El porcentaje resultante de las mujeres trabajadoras en museos es de un 64,65 %. Esta relación entre mujeres y hombres supera la media, a favor de las primeras, en todos los grandes colectivos de personal de museos: conservadores, ayudantes y auxiliares de museos, administración general, restauradores y personal de atención al público.
- En relación con otros órganos de control y gobierno, cuatro museos de gestión directa disponen de patronatos: el Museo Arqueológico Nacional, el Museo Nacional de Arqueología Subacuática, el Museo Nacional de Escultura y el Museo Nacional de Altamira. En este ámbito, los hombres tienen una representación mayoritaria: del total de miembros de los patronatos, 67 son hombres y 21 son mujeres. Se ha de tener en cuenta que una gran parte de los miembros de los patronatos son vocales natos, que forman parte de estos órganos por la condición del cargo que ostentan.

#### Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de las mujeres en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medidas correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

En el marco del Plan Museos+ Sociales se prevé la puesta en marcha de actividades que permitan, desde las instituciones museísticas, dar visibilidad a las mujeres, potenciar el conocimiento sobre su papel en la historia a través de las colecciones y concienciar acerca de las condiciones de desigualdad que aún perduran en las sociedades del presente.

**PROGRAMA 333A:** Museos.

**CENTRO GESTOR:** Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía desarrolla, en el marco del programa 333A Museos diferentes exposiciones, publicaciones, mantenimiento de colecciones y actividades públicas. En materia de igualdad de oportunidades se pueden destacar una serie de **actividades para el 2017** que se exponen en el punto B. Se recogen también dos actividades significativas realizadas a finales de 2016.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	100	Diseño y difusión, entre el profesorado de los centros educativos, de metodologías específicas para la mejor inclusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 6/ Objetivos 3 y 5	144	Sensibilización de los agentes sociales para que incluyan estos principios en los procesos de negociación de los planes de igualdad y/o convenios colectivos.
	161	Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como, favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del Plan Museos+ Sociales
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.
Eje 7/ Objetivo 1	192	192: Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.

#### Identificación de actuaciones previstas

#### **Itinerarios por la Colección del Museo Reina Sofía. Feminismo**

Con la finalidad de promover actitudes y criterios que eviten las exclusiones, desde el año 2009 el Museo Reina Sofía organiza el itinerario Feminismo, que pretende dar visibilidad a la mujer en la escena artística y poner en relevancia a artistas mujeres que quizá no han sido suficientemente valoradas.



La visita *Feminismo* recorre los espacios de la Colección dedicados a las vanguardias históricas y cuestiona el papel y la visibilidad de la mujer en la Historia del Arte a través del análisis de ésta como productora, receptora y sujeto-objeto de la producción artística.

Feminismo forma parte de una serie de itinerarios transversales que proponen nuevas miradas a la Colección, cuestionan las interpretaciones tradicionales y revelan la riqueza de implicaciones históricas, sociales y políticas del hecho artístico. Tiene el propósito de despertar una nueva mirada e invitar a reconocer el trabajo de la mujer en la superación de estos roles y modelos.

A lo largo del itinerario por la Colección 1, que recorre los últimos años del siglo XIX hasta llegar al final de la Guerra Civil Española, se comentan obras de creadores como Hermenegildo Anglada Camarasa, Isidre Nonell, Pablo Picasso, Julio Romero de Torres, Hans Bellmer y creadoras como Maruja Mallo, Germaine Dulac, Dora Maar, Sonia Delaunay o Ángeles Santos.

### **Joan La Barbara. Voice Is The Original Instrument. 10 de noviembre, 2016**

A lo largo de su carrera como intérprete y compositora, Joan La Barbara, figura destacada en el ámbito de la música experimental contemporánea, ha explorado la voz humana en su condición de instrumento multifacético. En su práctica recuperar grandes clásicos, como el canto coral, e indaga en el potencial de la diversidad de timbres en un solo tono, la respiración circular inspirada en los intérpretes de corno francés y los multifónicos. Muchos han sido los compositores como John Cage, Robert Ashley, Morton Feldman, Merce Cunningham, Kenneth Goldsmith o Philip Glass, que han creado piezas específicas para su voz. Merced a su extensa carrera, fue premiada en el 2008 con el American Music Center's Letter of Distinction por su contribución al ámbito de la música contemporánea americana. En *Voice Is The Original Instrument*, programado por el Museo Reina Sofía, La Barbara presenta un amplio repertorio de obras vocales, en el que combina piezas de sus primeros años con otras escritas por distintos compositores de prestigio internacional, y por ella misma.

### **Elena Asins. In memoriam. 14 de diciembre, 2016**

El Museo Reina Sofía organiza un acto en recuerdo de Elena Asins (1940-2015) el mismo día en el que se cumple un año de su fallecimiento. Con esta actividad se busca recordar la singularidad de una artista dedicada a la exploración de un lenguaje abstracto radicalmente diferente al del mundo sensible, y reconocer, también, a una generación más amplia de historiadores, teóricos, poetas y artistas comprometidos con la investigación de los límites y potencialidades de la abstracción en España durante los años sesenta y setenta.

### **Danza en el museo. El baile bolero, patrimonio y creación. 17 febrero, 2017**

La actividad está **vinculada al Seminario *Danza, género y nación*: 1930-1960** que tuvo lugar en el Museo Reina Sofía entre el 29 de septiembre y el 1 de octubre de 2016, y presenta resultados del *Taller de investigación y reconstrucción coreográfica: escuela bolera* desarrollado en el Conservatorio Superior de Danza María de Ávila, entre octubre de 2016 y febrero de 2017, en el marco del proyecto de I+D+i *Danza durante la Guerra Civil y el franquismo (1936-1960): políticas culturales, identidad, género y patrimonio coreográfico*.

**Organiza:** Museo Reina Sofía, Conservatorio Superior de Danza María de Ávila de Madrid, Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia Proyecto de I+D y Universidad de Oviedo.

**En el marco del proyecto de investigación:** Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia Proyecto de I+D+iMINECO HAR2013-48658-C2-2-P.

**Pablo Rotemberg. *La Wagner*.** 20 y 21 de febrero, 2017

Con motivo de la participación especial de Argentina como país invitado a ARCOMadrid 2017, el Museo Reina Sofía presenta *La Wagner*, obra del bailarín y coreógrafo argentino Pablo Rotemberg, estrenada en 2013 y ganadora del Premio Mayor en Dirección Coreográfica y Coreografía en los Premios Teatro del Mundo.

En *La Wagner* cuatro mujeres, como cuatro valquirias, se “montan” sobre la música de Richard Wagner y acometen la difícil tarea de desactivar estereotipos y denunciar prejuicios relacionados con la feminidad, la violencia, la sexualidad, el erotismo y la pornografía. Estas ideas preconcebidas habitan los cuerpos de estas mujeres y los intoxican; no obstante, en ellos reside la inteligencia y la potencialidad de dar la vuelta a y de re-crearse en una instancia transgénero.

**Política en femenino. Una conversación entre Rita Laura Segato y Raquel Gutiérrez Aguilar.** 4 de marzo, 2017

Si pensamos el mundo desde lo que les ocurre a las mujeres, cambia lo que vemos. No solo porque las mujeres tienen un posicionamiento determinado en las sociedades y se ven afectadas de distinta manera por las políticas públicas y de mercado, sino también porque desde esta perspectiva se hacen visibles lógicas profundas de organización del mundo que pasan desapercibidas de forma habitual. ¿Qué nos dice del mundo la atrocidad que, en la actualidad, profana el cuerpo de las mujeres en tantos lugares? ¿Qué nos dice del mundo el hecho de que siempre se pospongan las necesidades de reproducción colectiva de la que hacen bandera las mujeres en tantas sociedades?

En el marco del Día Internacional de la Mujer, se propone esta conversación entre la antropóloga Rita Laura Segato y la socióloga Raquel Gutiérrez Aguilar, que tratará de apuntar a las desigualdades aún vigentes en nuestros días bajo una multiplicidad de enfoques: desde la violencia de género o la esclavitud doméstica hasta la colonialidad del poder utilizada estratégicamente como objetivo de guerra por algunos Estados.

**Mujeres artistas en diálogo con la música.** 8 de marzo, 2017

Los estudiantes del Real Conservatorio Superior de Música de Madrid ofrecerán 15 micro-conciertos consecutivos (de un máximo de 10 minutos de duración) por diferentes salas del Museo Reina Sofía a lo largo del Día Internacional de la Mujer. Tocarán, individualmente y en grupos de cámara, un variado repertorio que incluye composiciones propias. Estos micro-conciertos ofrecerán a los visitantes la oportunidad de disfrutar de un inusual diálogo entre las obras y la música en directo, al acompañar musicalmente una selección de obras de mujeres artistas que se encuentran en la Colección: Elena Asins, Hilla Becher, María Blanchard, Louise Bourgeois, Trisha Brown, Lygia Clark, Sonia Delaunay, Loie Fuller, Gego, Suzanne Lafont, Maruja Mallo, Lee Miller, Ree Morton, Lygia Pape, Yvonne Rainer, Ángeles Santos, Mira Schendel, Nancy Spero, Remedios Varo y Rosario de Velasco.

**Compañía de danza Martha Graham: *Deep Song*.** Abril 2017

La Compañía de Danza de Martha Graham ha sido líder en la danza contemporánea desde 1926. Hoy en día, la compañía está desarrollando una nueva visión de programación que muestra obras maestras de Graham junto con las nuevas obras de

encargo de artistas contemporáneos. Con programas que ofrecen una rica narrativa temática, la Compañía crea nuevas plataformas para la danza contemporánea y múltiples puntos de acceso para el público.

La pieza *Deep Song*, creada el mismo año en que Picasso pintó *Guernica*, que actuó como fuente de inspiración, fue la reacción de Martha Graham a los violentos enfrentamientos de la Guerra Civil Española. Graham es autora de la coreografía y el vestuario de este solo de danza, que encarna los temores a un mundo dividido por la inhumanidad del propio ser humano. La música es de Henry Cowell.

***Guernica. Guerra y catástrofe, 1929-1945 (II): Judith Butler. El cuerpo femenino en Picasso: violencia y mutilación.*** Mayo 2017

Segunda parte de este ciclo de conferencias, que se presenta como un programa complementario a la exposición sobre Guernica. ¿Cómo abordar la mirada a esta obra sin reafirmar cánones de validez universal y ahistórica? Lejos de abordar el mural desde una perspectiva neutralizante y fetichista, este ciclo se aproxima a Guernica como un punto de no-retorno en la relación entre vanguardia y acción política, el cual permite volver a una serie de conceptos clave que marcan la configuración de la obra y su vida posterior durante la inmediata posguerra. Guernica ha sido representativo de la supervivencia, poder y trascendencia de la imagen artística, pero también de sus dependencias y límites. Mesa sobre violencia en el cuerpo femenino en Picasso. Con Jacqueline Rose, Judith Butler, Anne y T.J.

***Envoltura. Espectáculo sobre La Argentina.*** Junio 2017

Antonia Mercé y Luque, La Argentina, fue la primera en recibir, en un pequeño salón del Teatro Español de Madrid, la condecoración que el Gobierno de la Segunda República Española concedería a partir de entonces. Este proyecto se presenta como un tríptico, una velada formada por tres solos de danza que, presentados en secuencia, reflexionan sobre la potencialidad de la danza para encarnar otros cuerpos. Con la idea de velada se quiere retomar un modo de presentación propio del comienzo de la danza moderna, a principios del siglo XX, momento histórico que vivió Antonia Mercé “La Argentina”. Es entonces cuando aparece una forma coreográfica distinta, el solo de danza, que aúna autor e intérprete en una sola figura. Las referencias más importantes en este sentido fueron las conocidas como pioneras de la danza moderna: Isadora Duncan (1877-1927), Ruth Saint-Denis (1879-1968) o Loïe Fuller (1862-1928), que innovaron el lenguaje de la danza, reaccionando críticamente ante las enseñanzas restrictivas del ballet y proponiendo una nueva forma de representación del cuerpo femenino. Las bailarinas españolas Carmen Tórtola Valencia (1882-1955) y Antonia Mercé “La Argentina” pueden considerarse parte de esta corriente que tuvo a la mujer bailarina, solista y autora, como protagonista. También ellas, al igual que Duncan, Saint-Denis o Fuller, renovaron su lenguaje técnico nutriendolo de referencias a bailes tradicionales de distintas regiones o a referencias musicales y literarias.

***Exilio y desposesión (1945-2016): Lucy Lippard. Activismo: Nueva York 1960-1970.*** Octubre 2017

Ciclo de conferencias se presenta como un programa complementario a la exposición Guernica. ¿Cómo abordar la mirada a esta obra sin reafirmar cánones de validez universal y ahistórica? Lejos de abordar el mural desde una perspectiva neutralizante y fetichista, este ciclo se aproxima a Guernica como un punto de no-retorno en la relación entre vanguardia y acción política, el cual permite volver a una serie de conceptos clave que marcan la configuración de la obra y su vida posterior durante la inmediata

posguerra. **Participa Lucy Lippard**, escritora, crítica de arte, activista y comisaria estadounidense.

#### **Doris Salcedo. Conversación con Estrella de Diego.** Octubre 2017

El trabajo de la escultora Doris Salcedo (Bogotá, 1958) responde en cierta manera a la situación política en Colombia. Utiliza a menudo muebles en sus esculturas, eliminando su naturaleza familiar y dándoles un aire de malestar y horror. Vive y trabaja en Bogotá.

Sus obras han sido expuestas en el Museo de Arte Moderno (MoMA) de Nueva York, en el Tate Modern de Londres, en el Centro Pompidou de París y en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía en Madrid. Es una de las artistas colombianas más importantes en la escena contemporánea internacional.

#### **Actividades en torno a la artista española Esther Ferrer:**

- a. Esther Ferrer. En conversación con Mar Villaespesa y Laurance Raussel. Octubre 2017
- b. Esther Ferrer. Performance piano. Octubre 2017
- c. Esther Ferrer. Dos conferencias performativas. Noviembre 2017

Esther Ferrer realiza acciones desde mediados de los años 60, bien individualmente o formando parte del grupo ZAJ, creado por Walter Marchetti, Ramon Barce y Juan Hidalgo (disuelto en 1996). A principios de la década de los 60 creó junto con el pintor Jose Antonio Sistiaga, el primer Taller de Libre Expresión (germen de muchas otras actividades paralelas, entre ellas una Escuela experimental en Elorrio (Vizcaya) A partir de mediados de los años 70, recomienza su actividad plástica con fotografías trabajadas, instalaciones, cuadros basados en la serie de números primos o Pi, objetos etc. En 1999 fue uno de los dos artistas que representaron España en la Bienal de Venecia, en 2008 fue galardonada con el Premio Nacional de Artes Plásticas, en 2012 con el Premio Gure Artea del Gobierno Vasco, en 2014 el premio MAV (Mujeres en las artes visuales), el Premio Marie Claire pour l'Art Contemporaine y el premio Velazquez.

#### **Intervalos: Moyra Davey (cine y vídeo).** Diciembre 2017

Ciclo de cine y video dedicado a la artista visual canadiense Moyra Davey.

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

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

En los últimos años las actividades destinadas al análisis sobre temas clave en las políticas de género, o la participación activa de mujeres artistas en los programas del Museo han ido en aumento, proporcional al volumen de actividades desarrolladas. Ofrecer indicadores cuantitativos puede desvirtuar la situación real, dado que los reajustes presupuestarios han provocado a su vez, una reducción general de actividades. Pero las cuestiones de género, en su sentido más amplio, forman parte del programa de actividades del Museo de forma transversal.

El funcionamiento del itinerario *Feminismos* se ha valorado muy positivamente desde su creación, el año 2009. Anualmente se revisan y modifican los recorridos con la finalidad de dinamizarlos y renovar la información. Se parte de una asistencia media de 15 personas a cada visita. Es uno de los itinerarios de más éxito que se le propone al

visitante al llegar al museo; ha sido realizado en colaboración con el Instituto de Estudios Feministas de la UCM, cuya directora dirige también de MAV (Mujeres Artistas Visuales).

Resulta importante destacar que el Museo se ha adherido al principio feminista de impugnar la figura del artista genial como único eje de la narración de la historia del arte. En las historias que cuenta el museo, las obras ya no se refieren únicamente a su autor, normalmente un hombre blanco, sino a procesos históricos y artísticos más complejos que afectan a todos. Debido a ese cambio de énfasis en los nombres propios, aparecen en el recorrido de la Colección numerosas mujeres artistas con un protagonismo equivalente al de sus compañeros, y que antes quedaban ocultas: Maruja Mallo, Angeles Santos, Josefa Tolrá, María Blanchard, Sonia Delaunay, Remedios Varo, Eulàlia Valldosera, Nancy Spero o Lara Almarcegui, entre muchas otras.

El Museo continúa promoviendo y visibilizando el trabajo de las mujeres artistas en todos los ámbitos de la creación contemporánea a través de su programa de actividades culturales.

#### Previsión de resultados

Con respecto al itinerario *Feminismo*, a nivel cuantitativo, se espera conseguir una asistencia que siga cubriendo a diario el aforo total, hasta 25 personas. Sin embargo, se considera que el impacto de género más importante en este caso es cualitativo: el mayor conocimiento que cada persona pueda adquirir sobre el rol de la mujer artista en la historia del arte, su presencia y sus ausencias en la propia Colección del Museo. Además, con el objetivo de darle mayor difusión se seguirá programando de forma intensiva durante días y eventos especiales en el museo, como el Día Internacional de la Mujer o el Día de los Museos. Este programa permanente, ha seguido durante el 2016, con más del 80 % de asistencia en casi todas las sesiones y se prevé que se mantenga o aumente.

Se prevé una importante afluencia de público para todas las actividades programadas.

#### **PROGRAMA 333B:** Exposiciones

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural (SG de Promoción de las Bellas Artes)

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

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las artes visuales para la contribución al desarrollo de un contexto más dinámico e innovador para estas formas de expresión.

Las actividades propias del programa, que pretende desarrollar políticas que favorezcan a los sectores más débiles de la cadena creativa, como el femenino, impulsando las condiciones necesarias para mejorar su profesionalización y asentamiento en el tejido artístico, puede resumirse en las siguientes:

- Diseñar e implementar una política de exposiciones temporales que visibilice el trabajo de creadores emergentes y de media carrera, con especial atención a la fotografía.

- Ofrecer nuevos enfoques en la lectura de nuestro Patrimonio Histórico, bajo el prisma de la creatividad contemporánea.
- Promover, mediante la programación conjunta de exposiciones y la itinerancia de las mismas, la colaboración con otras Administraciones Públicas e instituciones, así como facilitar la actividad expositiva de instituciones privadas y Administraciones Locales.
- Impulsar con exhibiciones la presencia de la cultura española en el extranjero y responder a los compromisos derivados de acuerdos bilaterales.
- Fomentar las artes visuales como herramienta para la cohesión, la inclusión social y el diálogo intercultural mediante la organización de exposiciones con temática de género, social, y medioambiental.

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

### Identificación de actuaciones previstas

Se identifican las siguientes actuaciones por parte de este órgano gestor:

- Visibilizar la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, incrementando su participación como artista y comisaria en actividades expositivas.
- Promover la presencia de mujeres artistas, como ponentes y alumnas, en los talleres y actividades de formación organizados por la Subdirección.
- Fomentar y difundir la presencia internacional de mujeres artistas incorporando en la convocatoria de ayudas a la promoción del arte contemporáneo español como criterio de valoración específico para las galerías que asisten a ferias en el exterior, el número de mujeres artistas representadas.
- Promover y apoyar encuentros, talleres, foros y debates que contribuyan a conocer los problemas estructurales del sistema del arte español y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

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

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

El principal problema que se pone de manifiesto por las principales asociaciones dedicadas al género en las artes visuales es que las mujeres son mayoría entre los públicos de arte y también entre los profesionales encargados de la producción, gestión, distribución y difusión de lo artístico, pero sin embargo, la presencia de las artistas en exposiciones, en premios y consecuentemente en el mercado, es notablemente menor.

En cuanto a las actuaciones específicas que se han llevado a cabo por la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes para corregir la situación de desigualdad en la producción y creación artística y cultural, con el fin de evitar y, en su caso, compensar las deficiencias detectadas desde la perspectiva de género, destaca, además de las exposiciones, protagonizadas por mujeres artistas, la exposición individual de Marisa

González “Registros domesticados” pionera en la inclusión de reflexiones sobre el rol de la mujer dentro de su obra. La muestra intenta visibilizar una de las mayores problemáticas a las que se enfrenta el colectivo femenino, denunciando la marginalización de las mujeres bajo el sistema patriarcal, caracterizado por la polaridad creciente de las desigualdades entre ambos géneros.

Asimismo se ha colaborado en la *Bienal Miradas de Mujeres 2016* que busca configurar una red de vertebración y difusión de actividades que, bajo una perspectiva de género, se lleven a cabo en el ámbito de las artes visuales, y así darles mayor visibilidad y efectividad; promover la idea de que la diversidad de género, como la diversidad cultural, contribuye a enriquecer, y no a disminuir o entrar en conflicto con la excelencia en el ámbito del arte, la cultura y la educación; establecer conexiones y colaboraciones con instituciones, asociaciones o colectivos sociales que compartan los criterios de igualdad; y mostrar el potencial de la creatividad femenina.

Por otra parte, el *Premio Velázquez de las Artes Plásticas 2016*, el principal galardón en el campo de las artes plásticas, de ámbito iberoamericano, recayó en Marta Minujín y el *Premio Nacional de Fotografía 2016* en Isabel Muñoz.

Si bien las acciones están encaminadas a favorecer los indicadores cualitativos y de excelencia y cohesión social, más que los cuantitativos; no obstante se puede señalar que en 2016 se han presentado en las exposiciones, individuales y colectivas, organizadas por la Subdirección, obras de más de 28 creadoras y en los talleres y actividades formativas han participado un total de 182 mujeres. El porcentaje de exposiciones temporales comisariadas por mujeres es de un 50 % y el número de talleres impartidos por mujeres asciende a un 53,3 %.

#### Previsión de resultados

Se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades de la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes, visibilizando y poniendo en valor sus capacidades creativas, fomentando el diálogo y el debate entre los distintos agentes implicados en el sistema del arte español y afrontando la problemática particular de cada sector. Se busca, asimismo, concienciar a la población de las desigualdades de género existentes en el mundo del arte, ya que a pesar de la impresión generalizada, la integración de la mujer en dicho mundo, resulta precaria debido a los defectos estructurales, prejuicios y obstáculos sociales que condicionan dicha integración.

Igualmente se continuará incidiendo en el cumplimiento del artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que regula la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

Asimismo, en la composición de los jurados para la concesión de los Premios Nacionales gestionados desde la Subdirección General de Promoción de las Bellas Artes se mantendrá la paridad entre mujeres y hombres.

**PROGRAMA 334A:** Promoción y cooperación cultural

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industrias Culturales y del Libro (SG de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo y SG de Cooperación Cultural con las Comunidades Autónomas)

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

- Los objetivos generales de este programa son la puesta en marcha de las políticas de promoción y cooperación cultural en el exterior y dentro del propio Estado Español, el fomento de proyectos culturales de ámbito suprarregional en colaboración con otras Administraciones, la dinamización de redes de colaboración en torno a la innovación en cultura y el asesoramiento a los operadores culturales con el fin de facilitarles el acceso a los programas de ayudas europeos.
- En particular, se persigue el impulso de la participación de la sociedad en los procesos de creación, dinamización cultural y obtención de recursos a través de redes, órganos de colaboración y programas de patrocinio, voluntariado y turismo cultural, así como el establecimiento y la gestión, en su caso, del régimen de subvenciones y ayudas concedidas con estos fines.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	158	Desarrollo de nuevos indicadores que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad

Identificación de actuaciones previstas

En el ejercicio 2017, la Dirección General de Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334A, pondrá en marcha las siguientes líneas de actuación:

- Becas FormARTE

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología y biblioteconomía, y materias artísticas mediante un programa de actividades teórico-práctico en instituciones dependientes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



- Becas Culturex

Tienen como objeto la mejora de la formación y la especialización de jóvenes profesionales de la cultura en materias relacionadas con la gestión, programación, coordinación y organización de actividades culturales, mediante estancias de formación en el exterior, en instituciones culturales, embajadas y consulados de España y en Oficinas Comerciales.

- Ayudas de acción y promoción cultural

Las ayudas para la acción y la promoción cultural tienen por objeto el fomento de actividades que contribuyan a generar contenidos culturales y a la modernización y profesionalización del sector cultural español.

La concesión de estas becas se efectuará en régimen de competencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad. Además, para conformar la Comisión de Valoración de las mismas se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la LOIEMH.

En el caso de las ayudas de acción y promoción se apoyarán proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural, o dirigidos a la mujer.

- Encuentro Cultura y Ciudadanía y otras líneas de acción con los agentes culturales.
- Jornadas de capacitación para gestores culturales y difusión de programas de ayudas europeos.
- Desarrollo de proyectos culturales de ámbito suprarregional a partir del trabajo de la Conferencia Sectorial de Cultura y del Consejo Jacobeo.

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

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

- En lo que se refiere a las convocatorias de becas: Las mujeres son mayoría tanto entre los solicitantes como entre los beneficiarios.
- En lo que se refiere a las Ayudas de acción y promoción: Tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

No existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, en el planteamiento de estas convocatorias.

### Previsión de resultados

- En el caso de los dos programas de becas, la participación de la mujer siempre ha sido significativamente superior a la del hombre, y la previsión es la continuidad en esa tendencia.
- En relación con las Ayudas de acción y promoción cultural se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

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

Promoción nacional del sector del libro, de la lectura y de las letras españolas mediante premios y otras acciones de promoción de los autores.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### Identificación de actuaciones previstas

**Medidas para garantizar la paridad en los Jurados de los Premios Nacionales, Premio Cervantes y otros premios, gestionados por la Subdirección General de Promoción del Libro, a Lectura y las Letras Españolas, así como en las comisiones de valoración de las subvenciones:**

Desde 2010, para poder cumplir el principio de paridad, se pide a las instituciones que proponen representantes tanto para las comisiones de valoración de las ayudas como para los jurados de los distintos premios que propongan siempre a un hombre y a una mujer, entre los cuales el Ministerio escoge al que proceda para equilibrar ambos sexos y formar órganos colegiados paritarios. El resultado final, no obstante, puede variar por la no disponibilidad de las personas elegidas en primer lugar.

En el caso de los Premios Nacionales, se ha cumplido con lo dispuesto por la Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, que establece que formará parte del jurado una persona a propuesta de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género, de forma que quede garantizada al máximo la idoneidad, competencia e independencia de los jurados.

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

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

Computando todos los miembros del Jurado con derecho a voto, en 2014:

- En el conjunto de los Jurados de los 15 Premios Nacionales: 104 mujeres, 96 hombres.
- En el Jurado del Premio de Literatura en Lengua Castellana Miguel de Cervantes: 8 mujeres, 5 hombres.
- En el Jurado del Premio Iberoamericano de Humor Gráfico "Quevedos": 3 mujeres, 6 hombres.
- En los jurados de los premios que se otorgan por concurso, 15 mujeres, 8 hombres.
- En las Comisiones de Valoración de Subvenciones: 35 mujeres, 30 hombres.

### Resultados

En 2016:

- En el conjunto de los Jurados de los 15 Premios Nacionales: 96 mujeres, 108 hombres.
- En el Premio Cervantes: 5 mujeres, 6 hombres.
- En los jurados de los premios que se otorgan por concurso: 12 mujeres, 10 hombres.
- En las Comisiones de Valoración de las Subvenciones (Edición, Revistas, Industria Editorial, Promoción de la Lectura, Traducción y Librerías): 28 mujeres, 29 hombres.

**PROGRAMA 334C:** Fomento de las industrias culturales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industrias Culturales y del Libro (SG de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo)

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

En el ejercicio 2017, la Dirección General de Industrias Culturales y del Libro, a través de las aplicaciones presupuestarias imputadas al programa 334C, integra a todos los sectores de las industrias culturales e incorpora la gestión de nuevos programas financieros. Entre sus principales objetivos se encuentran:

- Dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas.
- Introducir mayor racionalidad y visión transversal de la promoción de las industrias culturales.
- Apoyar la labor de los creadores y emprendedores culturales.
- Fomentar la creatividad.

- Generar nuevos mercados interiores.
- Reorientar el sistema de ayudas del Ministerio hacia nuevos instrumentos de financiación.
- Apoyar a las pymes innovadoras.
- Favorecer la internacionalización de las industrias culturales.
- Impulsar la oferta legal de contenidos en Internet.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma

### Identificación de actuaciones previstas

#### *Ayudas a la inversión en capital*

Resolución de 26 de enero de 2017 de la Secretaría de Estado de Cultura, por la que se convocan las ayudas para la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas mediante proyectos digitales y tecnológicos, correspondientes al año 2017 señala en su artículo 10 que la concesión de estas ayudas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

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

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

En lo que se refiere a las ayudas para la modernización de las industrias culturales, tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y por supuesto por la puntuación otorgada por la Comisión de Valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de sus destinatarios no se tiene constancia de la existencia de discriminación y por lo tanto la situación de partida no se entiende como discriminatoria. No obstante por ser en un alto porcentaje las industrias culturales las destinatarias de estas ayudas, entendemos que la situación es mejorable en tanto este tipo de entidades, al igual que el resto del sector industrial de este país se encuentra en manos fundamentalmente masculinas.

Previsión de resultados

En relación con las ayudas de inversión en capital se seguirán apoyando proyectos que promuevan la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito de la cultura, siempre que estos proyectos estén en consonancia con las finalidades de la ayuda y la comisión de valoración, de acuerdo con los criterios relacionados en la convocatoria, les otorgue una puntuación suficiente para resultar beneficiario.

**PROGRAMA 335A:** Música y danza

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM:
  - Ballet Nacional de España.
  - Compañía Nacional de Danza.
  - Teatro de la Zarzuela.
  - Orquesta y Coro Nacionales de España.
  - Centro Nacional de Difusión Musical.
  - Joven Orquesta Nacional de España.
  - Auditorio Nacional de Música.
- Documentación y difusión de la música y la danza a través del Centro de Documentación de Música y Danza y del portal Danza.es.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de música, danza y lírica.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados a la música, la lírica y la danza.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales:
  - Teatro Real.
  - Gran Teatre del Liceu.
  - Teatro de la Maestranza.
  - Festival de Música y Danza de Granada.
  - Festival Internacional de Santander.

- Semana de Música Religiosa de Cuenca.
- Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU).
- Palau de la Música Catalana.
- Fundación Cante de las Minas.
- Fundación Pau Casals.
- Promoción de los circuitos estatales Danza a Escena y Girando por Salas (GPS).
- Concesión de los siguientes premios:
  - Premio Nacional de Música (modalidades de composición e interpretación).
  - Premio Nacional de Danza (modalidades de creación e interpretación).
  - Premio Nacional de las Músicas Actuales.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico

### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.

- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas a la danza, lírica y música como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de música, danza y músicas actuales, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

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

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

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. En el año 2016 se concedieron 27 ayudas a compositores a través de 18 entidades, de las cuales 6 eran mujeres (21 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2015-2016):
  - Ballet Nacional De España: 1 Coreógrafa, 1 periodista/escritora, 3 Cantoras, 1 Diseñadora de vestuario, 1 soprano, 1 Asistente de Dirección, 1 Diseñadora de Iluminación, 25 sastras, 1 Atrezo y 2 Pianistas Solista.
  - Compañía Nacional De Danza: 1 Primera figura bailarina, 6 Bailarinas solistas, 18 Bailarinas cuerpo de baile, 4 Sastras, 1 Coordinadora de vestuario, 1 Diseñadora de iluminación, 1 Diseñadora de Vestuario, 1 Realizadora de atrezo, 1 Diseñadora de Coordinación, 4 Realizadoras de vestuario, 2 Maestras de baile, 2 Maestras repetidoras, 1 Pianista, 1 Directora de Comunicación.
  - Centro Nacional De Difusión Musical: 112 mujeres entre cantantes, intérpretes, directoras, compositoras e integrantes de conferencias y seminarios (de un total de 244 actividades)
  - Teatro de la Zarzuela: 3 diseñadoras de vestuario, 2 coreógrafas, 1 directora de escena y 20 papeles principales en los diferentes repartos de las 6 obras que componen la temporada lírica. Además, se estrenó "María Moliner", ópera escrita por la dramaturga Lucía Vilanova.
  - Joven Orquesta Nacional de España: del total de 246 jóvenes músicos integrantes, 106 son mujeres. De los 186 músicos participantes en Encuentros 2016, 84 fueron mujeres.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2016
Música	60,0
Danza	50,0
<b>Jurados</b>	
Premios Nacionales de Música	40,0
Premios Nacionales de Danza	50,0
Premio Nacional de las Músicas Actuales	57,1
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Música	60,0
Danza	50,0

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2016:
  - Premio Nacional de Músicas actuales: M<sup>a</sup> Isabel Quiñones (“Martirio”).
  - Premios Nacionales de Danza: Sol Picó (creación).
  - Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes: Martha Argerich, María Rosa Calvo Manzano y Gloria Estefan (música)
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa maestra de danza del mismo nombre.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Madrid en Danza, dirigido por Aida Gómez.
  - Semana de Música Religiosa de Cuenca, dirigida por Pilar Tomás.

#### Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2016/2017.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.



- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres. Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional. Mantener el apoyo actual.

**PROGRAMA 335B:** Teatro

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM: Centro Dramático Nacional; Compañía Nacional de Teatro Clásico.
- Documentación y difusión del Teatro y del Circo través del Centro de Documentación Teatral.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de teatro y circo.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados al teatro y al circo.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales: Teatro de la Abadía; Teatre Lliure; Festival de Teatro Clásico de Almagro; Festival de Teatro Clásico de Mérida; Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz; Muestra de Teatro de Autores Contemporáneos de Alicante; Fira de Teatre al Carrer de Tàrraga; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Barcelona; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Madrid; Concesión de los siguientes premios (Premio Nacional de Teatro-Premio Nacional de Circo-Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud).

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
	163	Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.

### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro y al circo como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de teatro, circo y artes escénicas para la infancia y la juventud, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

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

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

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. En el año 2016 se concedieron 83 ayudas a personas físicas, de las cuales 28 eran mujeres (33,74 %).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2015-2016):
  - Centro Dramático Nacional: 25 directoras y/o autoras/adaptadoras, en 32 producciones.
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico: 7 directoras y autoras/adaptadoras.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2016
Teatro	58,33 (7 mujeres)
Circo	45,45 (5 mujeres)
<b>Jurados</b>	
Premio Nacional de Teatro	40 (4 mujeres)

COMISIONES DE VALORACIÓN	% MUJERES EN 2016
Premio Nacional de Circo	60 (6 mujeres)
Premio Nacional de AAEE Infancia y Juventud	60 (6 mujeres)
Premio "Calderón de la Barca"	66,66 (6 mujeres)*
<b>Consejos Artísticos del INAEM</b>	
Teatro	38,46 (5 mujeres)
Circo	60 (6 mujeres)

\* Como consecuencia del cierre anticipado del ejercicio presupuestario de julio de 2016, el Premio "Calderón de la Barca" no se falló ese año. El jurado convocado para el fallo del Premio preveía un porcentaje de mujeres integrantes del 66,66 %.

En 2014 se incluyó en los jurados de los Premios Nacionales a especialistas en igualdad de género, en representación de diversas instituciones y asociaciones (Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Secretaría de Estado de Asuntos Sociales e Igualdad, Asociación de Mujeres de las Artes Escénicas "Marías Guerreras" y Asociación de Mujeres en la Música).

- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2016.
  - Premio Nacional de Teatro: Concha Velasco.
  - Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud: María José Frías Arevalillo (Títeres de María Parrato).
  - En cuanto a las Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes, la última edición, correspondiente al año 2016, se concedieron en el ámbito del INAEM a Helena Pimenta y Magüi Mira (teatro).
  - V Programa de Desarrollo de Dramaturgias Actuales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
  - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
  - Asociación MITUSU, presidida por Pilar López López.
  - Asimismo, también cuentan con una destacada presencia en sus órganos directivos, la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE), la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública, la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas de Teatro y Danza (FAETEDA) y la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE).
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas.

- Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, dirigido por la directora de escena y dramaturga Natalia Menéndez, en cuya programación de 2016 el porcentaje de directoras de Escena es del 16,66 %.
- Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya XXIV edición, correspondiente a 2016, de los 37 autores programados, 16 eran mujeres (43,24 %). Dentro de las actividades organizadas en esta edición, Laila Ripoll, Premio Nacional de Literatura Dramática en 2015, impartió el “Taller de Dramaturgia”. Por su parte, el encuentro “Palabra de Autor” contó con la presencia de Lucía Miranda y de Eva Zapico.
- Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.
- Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.
- Festival Internacional de Teatro de Ourense, dirigido por Ánxeles Cuña Bóveda.
- Fira de Titelles de Lleida, dirigido por Elisabet Vallvé i Oriol Ferre.
- Festival internacional El més petit de tots, dirigido por Eulàlia Ribera.
- Fira de Teatre Infantil i Juvenil de les Illes Balears, dirigido por Àngela Jaume Sureda.
- Semana Internacional de Teatro para niñas y niños, codirigido por Ana Llorente.
- Certamen Nacional de Teatro para Directoras de Escena de Torrejón de Ardoz.
- Festival BAD Bilbao Antzerki Dantza, dirigido por Alicia Otxandategi.
- Festival Internacional de Teatro de Vitoria-Gasteiz, dirigido por Marta Montfort.
- Feria de Artistas Callejeros de Leioa, dirigido por Ana López Asensio.
- Festival de Artes Escénicas para la Infancia de la Fundación Pupaclown, dirigido por María José Astillero.

#### Previsión de resultados

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2016/2017.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2017: Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.

- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres: Mantener el apoyo actual.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional: Mantener el apoyo actual.

**PROGRAMA 335C:** Cinematografía

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades en que se instrumenta el Programa, en orden a la consecución de sus objetivos, se clasifican en tres grandes grupos:

- Fomento de la cinematografía y de las artes audiovisuales, donde destaca una línea de actuación dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.
- Promoción y proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas.
- Recuperación, restauración, conservación, investigación y difusión del patrimonio cinematográfico a través de actividades, implementadas por la Filmoteca Española.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 1	67	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género en el ámbito competencial de este programa
Eje 6/ Objetivo 5	156	Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cinematografía y las artes audiovisuales
Eje 7/ Objetivos 1 y 2	189, 203 y 205	Favorecer la generación de conocimiento, así como desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones en el ámbito de competencias del programa

#### Identificación de actuaciones previstas

- Existencia de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» que se puede otorgar a las películas presentadas a la calificación por edades.
- Carta-Declaración institucional del Director General del ICAA con motivo del Día internacional de la mujer.

Ambas actividades se vinculan con la medida 67 del PEIO.

- En las ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto, en los criterios de valoración, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina, se otorgan 5 puntos adicionales.
- En las ayudas a la amortización, se conceden 2 puntos en la ayuda complementaria cuando la directora de la película sea una mujer. También se otorgan 2 puntos si existe una composición equilibrada de mujeres y hombres responsables de cada uno de los equipos técnicos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes sobre proyecto, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes realizados (art. 68), si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- Subvención nominativa a CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) para el desarrollo de sus actividades.
- Presencia de una representante de CIMA en la Comisión para la definición de un nuevo de financiación para la cinematografía y el audiovisual.

Las anteriores actuaciones se vinculan con la medida 156 del PEIO

Se vincula con la medida 189 del PEIO

- Existencia en la aplicación de subvenciones del ICAA de filtros para obtener información de ayudas desagregada por sexos.

Se vincula con la medida 203 del PEIO

- Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las películas que han recibido la calificación de “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.

Se vincula con la medida 205 del PEIO

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

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

- Solicitudes presentadas y subvenciones concedidas con presencia femenina (mujer directora y/o guionista) en las convocatorias de ayudas a la producción cinematográfica.

LÍNEA DE AYUDA 2012	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	337	123	32	14
Cortometrajes realizados 1ª fase	38	9	18	3
Cortometrajes realizados 2ª fase	74	23	23	7
Amortización	74	68	68	3

LÍNEA DE AYUDA 2013	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	349	125	30	7
Cortometrajes realizados 1ª fase	22	6	18	4
Cortometrajes realizados 2ª fase	65	20	36	10
Cortometrajes sobre proyecto	256	81	44	17

LÍNEA DE AYUDA 2014	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	343	133	31	20
Cortometrajes realizados 1ª fase	9	2	11	2
Cortometrajes realizados 2ª fase	50	22	30	14
Cortometrajes sobre proyecto	208	76	44	19
Amortización	169	11	155	11

LÍNEA DE AYUDA 2015	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	345	125	27	15
Cortometrajes realizados	84	27	24	7
Cortometrajes sobre proyecto	225	64	46	13
Amortización	106	48	17	16

LÍNEA DE AYUDA 2016	PROYECTOS VALORADOS		AYUDAS CONCEDIDAS	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Selectivas	150	41	46	14
Cortometrajes realizados	97	34	28	13
Cortometrajes sobre proyecto	226	56	84	20
Generales	55	30	11	7
Amortización	48	43	13	11

- Películas “especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género”.
  - Año 2012: se otorgó esta categoría a un total de 13 películas de acuerdo con el siguiente detalle:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	10	
No recomendada para menores de 12 años	1	2

- Año 2013 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas:

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	12	1
No recomendada para menores de 7 años	3	1
No recomendada para menores de 12 años	4	2
No recomendada para menores de 16 años	1	3

- Año 2014 se otorgó esta categoría a un total de 14 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	5	0
No recomendada para menores de 7 años	1	3
No recomendada para menores de 12 años	3	1
No recomendada para menores de 16 años	1	0

- Año 2015 se otorgó esta categoría a un total de 34 películas



CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	13	1
No recomendada para menores de 7 años	5	2
No recomendada para menores de 12 años	7	2
No recomendada para menores de 16 años	2	0

- Año 2016 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas

CALIFICACIÓN	PELÍCULAS ESPAÑOLAS	PELÍCULAS EXTRANJERAS
Todos los públicos	7	4
No recomendada para menores de 7 años	2	1
No recomendada para menores de 12 años	1	10
No recomendada para menores de 16 años	1	1

#### Previsión de resultados

Se prevé:

- Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico y audiovisual y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.
- Incrementar progresivamente el número de películas especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.
- Continuar colaborando con asociaciones y organizaciones de mujeres de este ámbito.
- Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.
- Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.
- Seguir profundizando en las políticas de igualdad dentro del sector.

**PROGRAMA 336A:** Fomento y apoyo de las actividades deportivas

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

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

Este programa es el principal de los que gestiona el Consejo Superior de Deportes (CSD), El objeto básico del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva colaborando con las Federaciones Deportivas.

En especial, en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, se desarrollan actuaciones específicas que conforman los denominados “Programas Mujer y Deporte” que inciden en el ámbito federativo y en las mujeres en general.

Fundamentalmente, el programa convoca ayudas para que las Federaciones Deportivas Españolas implementen proyectos específicos sobre “Mujer y Deporte”, que desarrollen diferentes actuaciones, como por ejemplo:

- Constitución de Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva para mujeres.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.
- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional.
- Presencia en medios de comunicación del deporte femenino.
- Ayudas para formación académica reglada a mujeres deportistas.
- Ayudas por nacimiento y cuidado de hijos menores de tres años.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 5/ Objetivos 1 y 3	102-	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.)
	104	Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de todas las etapas educativas.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 2	137	137: Apoyo específico a proyectos de las Federaciones deportivas españolas que fomenten la participación y obtención de buenos resultados por parte de las mujeres deportistas y/o equipos femeninos.
	138	138: Impulso de la colaboración y coordinación entre las instituciones y entidades con competencias en actividad física y deporte (Comunidades Autónomas, entidades locales, universidades, Federaciones, clubes, etc.), para favorecer el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte a todos los niveles, especialmente para favorecer su incorporación a los órganos directivos de las organizaciones deportivas.
	139	139: Celebración de jornadas, encuentros, seminarios y grupos de trabajo, con el propósito generar y difundir conocimiento (apoyo a la producción de estudios y trabajos de investigación), en relación con todos aquellos aspectos que contribuyan a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cuanto a la práctica de la actividad física y el deporte.
	141	141: Apoyo y producción de materiales divulgativos, especialmente aquellos ligados a las nuevas tecnologías de la información (webs, blogs, aplicaciones móviles, redes sociales, etc.), sobre la implicación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte.
	142	Fomento del reconocimiento de logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos y a cualquier nivel.
	102-	Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en el marco de aquellas carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales (Pedagogía, Magisterio, Periodismo, Derecho, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, etc.), así como en otros ciclos de Formación Profesional o de Enseñanzas de Régimen Especial con iguales características (TAFAD, Técnicos Deportivos, etc.)

#### Identificación de actuaciones previstas

- Ayudas a las Federaciones Deportivas Nacionales para los Programas Mujer y Deporte en el año 2017. A través de estos, en el año 2017 se concederán 1.400.000€. Entre las finalidades que se financian figuran:
  - Promoción, difusión e investigación de la mujer en el deporte.
  - Ayudas para la formación.
  - Ayudas a desplazamientos de técnicas, juezas y personal federativo.
  - Ayudas a las Federaciones Deportivas Españolas para nuevas contrataciones de mujeres que sean o hayan sido deportistas de alto nivel o aquellas que tengan un mínimo acreditable por su Federación de 10 internacionalidades o hayan participado en Campeonatos de Europa, Campeonatos del Mundo o JJOO/JJPP representando a España.

- Ayudas a mujeres deportistas por nacimiento y cuidado de hijos con una dotación de 40.000€. con esta ayuda se pretende favorecer la conciliación de la maternidad y el cuidado de los hijos con la práctica deportiva de mujeres de Alto Nivel y Alto Rendimiento.
- Impulsar la participación de mujeres en órganos directivos de las Federaciones. Para ello, y desde 2014 en las convocatorias de subvenciones por parte del Consejo Superior de Deportes, se recoge el siguiente requisito a cumplir por las Federaciones Deportivas Españolas:

“Contar como mínimo con uno de los siguientes requisitos: Tres mujeres dentro de la Junta Directiva o un 33 % de representación femenina en la misma- Si una Federación carece de dicho órgano de representación, este mismo requisito deberá cumplirse en la Comisión Delegada u órgano similar”.

Gracias a esta medida, se ha conseguido que la presencia de la mujer en las Juntas Directivas de las Federaciones Deportivas incluidas dentro de catálogo haya pasado de un 19,70 % (en septiembre de 2014) a un 24.04 % en 2017.

Acciones de visibilización de la mujer deportista. Destacar las publicaciones del Boletín electrónico Mujer y Deporte que tiene por objetivo dar visibilidad a las mujeres en el ámbito deportivo, siendo un aspecto esencial para avanzar en la promoción deportiva femenina. Esta publicación se suma a las distintas medidas que el Consejo Superior de Deportes desarrolla a través de la unidad Mujer y Deporte, con el principal objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en igualdad de condiciones que los hombres, superando las barreras u obstáculos que aún hoy en día dificultan la realidad de una práctica con equidad de género en este ámbito de la vida.

Además del Boletín, se trabaja de manera activa en con las nuevas tecnologías de la información a través de redes sociales como Twitter para conseguir acceder a la mayor población posible y contribuir a la visibilización del deporte femenino.

- A través del buzón electrónico mujerydeporte@csd.gob.es se canalizan las diversas demandas/quejas por parte de la población, realizando una labor de intermediación y asesoramiento en la resolución de posibles discriminaciones, conflictos o situaciones de desigualdad.
- Fruto del Convenio de Colaboración entre el CSD y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades se va a impartir en el mes de marzo de 2017 un curso de formación destinado a los docentes de la Comunidad de Madrid con el fin de aumentar su formación en temática de género e igualdad, denominado “Buenas prácticas coeducativas en la Educación Física escolar”.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

- Número de licencias por género en las Federaciones Deportivas Españolas:

AÑO 2014	HOMBRES	MUJERES
Licencias	2.672.184	716.762
Porcentaje	78,85 %	21,15 %

AÑO 2015	HOMBRES	MUJERES
Licencias	2.747.997	753.760
Porcentaje	78,50 %	21,50 %

- Respecto a las Federaciones Españolas Deportivas, se observa:
  - En el caso de cargos presidenciales, entre las 65 federaciones españolas, solo 3 de ellas están dirigidas por mujeres.

#### Previsión de resultados

Aumento de la participación y visibilización de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua del profesorado de educación física de primaria y secundaria.

**PROGRAMA 337B:** Conservación y restauración de bienes culturales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y Patrimonio Cultural (SG Instituto del Patrimonio Cultural de España)

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

De acuerdo con el Real Decreto 257/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, corresponde al Instituto del Patrimonio Cultural de España la elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles del patrimonio histórico y de los fondos que constituyen el patrimonio documental y bibliográfico, así como la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.

Corresponde igualmente al IPCE la investigación y estudio sobre criterios, métodos y técnicas para su conservación y restauración, así como la formación de técnicos y especialistas en conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles integrantes de dicho patrimonio la promoción y fomento de los proyectos de investigación arqueológica española en el exterior. Finalmente el IPCE se encarga del archivo y sistematización de la documentación de los trabajos realizados y, en general, de la información disponible sobre patrimonio histórico.

El IPCE considera como objetivo básico de su actividad el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de género en todas las actuaciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus objetivos. Este planteamiento inicial va dirigido a obtener una participación igualitaria tanto en los planes y proyectos de conservación y restauración de los bienes culturales, como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia, o en el acceso a la información de la que dispone el Instituto.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivos 5 y 6	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	157	Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales
	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación

### Identificación de actuaciones previstas

Las actividades propias del programa presupuestario se llevan a cabo teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 26, 28, 34 y 35. Asimismo las actividades a desarrollar se habrán de adecuar al PEIO 2014-2016 en lo relativo a la siguiente medida:

## C) Análisis del Impacto de Género

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

Más allá del respeto y fomento de lo dispuesto en los artículos citados en el apartado anterior, el IPCE no desarrolla programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial porque el sector de la conservación del patrimonio cultural, tanto en el ámbito interno de la AGE como en el externo (empresas contratadas para la ejecución de los trabajos de restauración) cuenta con una mayoría de mujeres desarrollando funciones de carácter técnico y directivo.

En el IPCE, la plantilla está compuesta por 124 trabajadores (79 son mujeres, lo que supone el 63,70 %), en torno al 70 % de las tareas directivas y de coordinación son ejecutadas por mujeres, así como un 60 % del trabajo técnico y aproximadamente el 69 % de las funciones relacionadas con la administración y gestión de los proyectos realizados por el centro.

Se trata, por todo lo referido de un sector, el de la conservación de los bienes culturales, en el que tradicionalmente el trabajo técnico ha sido desempeñado por un alto porcentaje de población femenina que en las últimas décadas ha accedido a puestos de gestión y dirección de dicha actividad.

Previsión de resultados

Se prevé mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los ámbitos citados.

Se continuará aplicando la participación igualitaria en los ámbitos descritos en los apartados anteriores, en especial en los siguientes aspectos:

- Órganos de selección, Jurados y Comisiones de valoración.
- Representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales.
- Promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta cultural pública.
- Representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama cultural.
- Promoción de los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.
- Lenguaje y contenidos sean no sexistas en el ámbito de las TIC.

Se definirán indicadores básicos de las iniciativas de igualdad propuestas. Se citan a modo de ejemplo los siguientes:

- Porcentaje de mujeres y hombres en las comisiones de valoración de subvenciones.
- Porcentaje de hombres y mujeres en las comisiones de seguimiento de los Planes Nacionales del Patrimonio Cultural.
- Porcentaje de mujeres y hombres en la oferta cultural del IPCE.

**PROGRAMA 337C:** Protección del Patrimonio Histórico

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Patrimonio Cultural (SG de Protección del Patrimonio Histórico)

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

Con carácter general, los objetivos del programa 337C se identifican con los fines que la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, y su normativa de desarrollo atribuyen a la Administración General del Estado en materia de protección del patrimonio histórico. De manera específica, los objetivos establecidos para dicho programa son los siguientes:

- Intensificación de las medidas proteccionistas del Patrimonio Histórico Español contenidas en la legislación mediante la formación del Registro de Bienes de Interés Cultural y el Inventario General de Bienes Muebles, la adopción de medidas de protección oportunas respecto a la expedición y exportación de bienes muebles integrantes del Patrimonio Histórico Español o la coordinación de

la aplicación en España de las Convenciones y Acuerdos internacionales en materia de patrimonio cultural.

- Adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.
- Coordinación con las Comunidades Autónomas a través del Consejo de Patrimonio Histórico Español.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 5	160	Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que concede el MECD (objetivo 6.5).

### Identificación de actuaciones previstas

En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa 337C, se integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. De manera especial, se asegura el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva incluidas en el programa, actuación que hace referencia a la medida 160 del PEIO:

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Hasta la fecha no se ha tenido constancia de ningún incumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres en las actividades propias del programa. Los órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva respetan el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Asimismo, se cumplen los principios de igualdad entre hombres y mujeres, en el órgano colegiado encargado de autorizar o denegar los permisos de exportación y de proponer la adquisición de bienes culturales con destino a archivos, museos y bibliotecas de titularidad estatal.

ÓRGANO COLEGIADO	% DE MUJERES EN 2014
Ayudas a Corporaciones Locales para actuaciones en bienes declarados Patrimonio Mundial	60,0
Ayudas a empresas para actuaciones en bienes patrimonio cultural	62,4
Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español	45,0



Previsión de resultados

Continuar las actuaciones del programa con pleno respeto a los principios de igualdad entre hombres y mujeres.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos humanos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	189	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades
	190	Promoción de los estudios de género y para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades en los niveles de grado y postgrado universitarios.
	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

Identificación de actuaciones previstas

Las líneas de actuación para 2016 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, adaptadas al nuevo Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2013-2016, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión de 1 de febrero de 2013, se inscribe dentro de ese marco de referencia que

presenta la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación cuyo escenario a 2020 presenta los siguientes objetivos que guían todas las actuaciones de I+D+i:

- el reconocimiento y promoción del talento en la I+D+i y su empleabilidad.
- el fomento de la investigación científico y técnica de excelencia.
- el impulso del liderazgo empresarial en I+D+i.
- el fomento de las actividades de I+D+i orientadas a los retos globales de la sociedad.
- Para el ejercicio 2016, sigue en suspenso las estancias de movilidad de profesores, profesoras, investigadoras e investigadores extranjeros en universidades públicas y centros de investigación españoles.

Los créditos se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

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

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

Los créditos de este programa se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad. Sin embargo, su encaje en el PEIO viene determinada por lo siguiente por requisitos específicos que aseguran la igualdad en la participación. Concretamente en la convocatoria de mayor concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, que recoge específicamente en cuanto a los requisitos de fecha de terminación de los estudios de los solicitantes una ampliación del período en cuatro años.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

#### Previsión de resultados

En general, no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, aunque en alguno de ellos el comportamiento de la distribución por sexo de las y los solicitantes y beneficiarios pueda variar de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, pudiendo decirse que el impacto de género en los diversos proyectos de este programa sea equitativo.

En cuanto a los candidatos que consiguieron contrato FPU y que habían estado al cuidado de hijos menores, en la convocatoria de 2012 fue un porcentaje del 0,5 %. No se pueden hacer previsiones en este punto.

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

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



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

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y que corresponden a su ámbito de competencias.

La cooperación bilateral para el desarrollo se concreta actualmente en el envío de personal cualificado de la Administración pública para la modernización y fortalecimiento de las administraciones laborales de países con los que existen convenios bilaterales.

En cuanto a la cooperación multilateral, se colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al tratarse del organismo del sistema de Naciones Unidas de referencia en los ámbitos competenciales del Ministerio. Esta colaboración se plasma en diversas direcciones: apoyo financiero, participación en la priorización de las áreas temáticas de actuación, apoyo en la selección de países o zonas de intervención, seguimiento, evaluación y difusión de las actividades, además de la presencia y participación directa en proyectos que desarrolla este organismo internacional.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.

Identificación de actuaciones previstas

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.
- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.

- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.
- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

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

Según datos de la OIT, las mujeres constituyen el 70 % de los 1.300 millones de personas con pobreza absoluta del mundo.

De las mujeres en edad de trabajar, sólo lo hace un 54 % frente al 80 % de los hombres. Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos, y globalmente, ganan entre un 20 y un 30 % menos que los hombres. Por otro lado, se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Y las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y los abusos.

En relación con el programa de cooperación bilateral, 8 mujeres han sido seleccionadas para llevar a cabo asistencias técnicas durante el año 2016, representando el 34 % de las 23 personas expertas que tienen previsto su desarrollo.

#### Previsión de resultados

En el ámbito del programa de cooperación bilateral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, está previsto que en 2017 se apruebe mediante Resolución de la Subsecretaria, un proyecto con implicación directa en materia de políticas de igualdad de oportunidades. Dicha actividad, que se desarrollará en República Dominicana, está enfocada en la asistencia técnica y refuerzo a la Unidad de Género del Ministerio de Trabajo de ese país.

En el programa de cooperación multilateral con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se contempla la perspectiva de género como un eje transversal a todos los proyectos.

En concreto está prevista la financiación del proyecto “Apoyo a las actividades preparatorias de la OIT para el lanzamiento de la Iniciativa global sobre el trabajo decente para jóvenes”. Este proyecto busca difundir entre la administración laboral, los agentes sociales y la sociedad civil el concepto de “trabajo decente” de la OIT. Según la OIT, el concepto de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de cuatro objetivos estratégicos: (i) crear trabajo, (ii) garantizar los derechos de trabajadores y trabajadoras, (iii) extender la protección social y (iv) promover el diálogo social. Todos ellos tienen como objetivo transversal la igualdad de género. Esta iniciativa aunque enfocada específicamente a la problemática laboral de jóvenes, alienta la igualdad de trato en el empleo y de remuneración por trabajo de igual valor entre todos los hombres y mujeres.

**PROGRAMA 231B:** Acciones en favor de los emigrantes**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El artículo 149.1.2ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones y competencias, las que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

El ejercicio de esta competencia supone toda la gestión encaminada a la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de la ciudadanía española en el extranjero, en especial, de la población emigrante.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de “emigrante”, introduciendo el más amplio de ciudadano/a español/a residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

La tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras trabajan fuera de nuestro país (más del 50 % están en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección, así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero.

De entre las acciones a favor de la ciudadanía española en el exterior, las actividades que tienen incidencia en materia de igualdad de género, con impacto positivo, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años. Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a las personas mayores emigrantes que residen en países cuya protección social es insuficiente cuyo importe, baremado en función del coste de la vida de cada país, es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad. Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.

Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones
Eje 7/ Objetivo 7	224	Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas a algunos colectivos de mujeres, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple

### Identificación de actuaciones previstas

Del contenido del Programa 231B se destacan, en relación con objetivos específicos en materia de igualdad con un impacto de género positivo, dos programas:

- Pensiones asistenciales.

Vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles residentes en el exterior: mayores de 65 años, españoles residentes en el exterior con incapacidad y españoles mayores de 65 años retornados.

- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en



el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros/as se establece que se designará un/a consejero/a electo/a que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

En el seno de dicho órgano existe, además, una Comisión delegada de jóvenes y mujeres, entre cuyas iniciativas se viene haciendo especial hincapié en la aplicación a las españolas en el exterior, de las políticas públicas en materia de prevención de violencia de género, así como en el apoyo a las mujeres víctimas de esas situaciones.

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

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

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2016 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 2.305.030; hombres: 1.134.461 (49,22 %); mujeres: 1.170.569 (50,78 %).

En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones de carácter asistencial, destacando este dato fundamentalmente en las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

#### Previsión de resultados

Datos cuantitativos:

- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales

Tomando como base los datos consolidados de personas beneficiarias del año 2015<sup>2</sup>, se aprecia que en todo tipo de prestaciones es mayor el número de mujeres perceptoras que el de hombres.

En el caso de prestación por ancianidad, las cifras fueron de 6.232 hombres y de 9.232 mujeres; en el caso de “Niños de la Guerra”, 457 frente a 866 y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 213 hombres frente a 284 mujeres. En el caso de las prestaciones por incapacidad el número de perceptores hombres fue de 137 y el de mujeres de 150.

<sup>2</sup> A la fecha de realización de este informe no han sido incluidos aún en el Anuario del MEYSS las cifras de 2016

- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior

Para la elección de representantes en los Consejos de Residentes Españoles en el Exterior, la normativa prevé una composición equilibrada de las listas. De las personas que componen finalmente estos CRE se extrae, asimismo por elección, la parte más importante numéricamente del Consejo General. Aunque, una vez celebrados los procesos electorales, no puede garantizarse esa composición equilibrada en este órgano, hay que indicar que en el actual Mandato la proporción mujeres-hombres es de 35 % - 65 %, que si bien no alcanza la proporción señalada en la Ley para una composición equilibrada, avanza en esa dirección, en relación con mandatos anteriores. Basta recordar en este sentido que en el conjunto de los cuatro primeros mandatos del Consejo la proporción de mujeres fue solamente del 10 %.

Entre las acciones que se llevan a cabo en el Programa 231B, el impacto de género es especialmente positivo en las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes con discapacidad con carácter absoluto para el trabajo.
- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- Programas y planes de atención sanitaria.
- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

**PROGRAMA 231H:** Acciones en favor de inmigrantes

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración

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

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que las personas extranjeras gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los Tratados y la Ley.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de "Acciones en favor de los inmigrantes" tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación

(acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:

- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).
- Subvenciones a ONG en las áreas de asilo y refugio, inmigrantes vulnerables y para la atención sociosanitaria en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla, financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo de Asilo Migración e Integración (FAMI) y por el Fondo Social Europeo (FSE).
- El desarrollo de programas de reubicación y del programa nacional de reasentamiento de personas solicitantes o beneficiarias de protección internacional.
- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración de personas inmigrantes financiados por los Presupuestos Generales del Estado, por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) y por el Fondo Social Europeo (FSE).
- Subvenciones con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores inmigrantes y Convenios de Colaboración con organizaciones relacionadas con la inmigración y la integración.
- Los planes y programas de primera atención y de intervención urgente para situaciones de carácter excepcional, a través de la subvención nominativa a Cruz Roja Española para la atención a inmigrantes a pie de playa, y subvenciones directas a entidades que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.
- El desarrollo de programas destinados a facilitar ayudas que permitan el retorno voluntario de personas inmigrantes a sus países de origen, financiados por Presupuestos Generales del Estado y por el Fondo de Asilo Migración e Integración (FAMI).
- El desarrollo de programas especializados en colaboración con organismos internacionales a través de la subvención nominativa al Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).
- La gestión de las iniciativas y fondos de acción comunitarios dirigidos a personas inmigrantes a través de convocatorias de subvenciones cofinanciadas con fondos europeos (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Refugiados, Fondo Europeo de Integración y Fondo de Retorno).

- La elaboración de informes sobre normas y proyectos de ámbito nacional, comunitario europeo e internacional con incidencia en su ámbito competencial.
- La participación en organismos europeos e internacionales en el ámbito de la integración de inmigrantes y la asistencia técnica a los programas de cooperación internacional dirigidos a sus colectivos de atención.
- La promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, a través del diagnóstico periódico de la situación del racismo y la xenofobia en España, mediante la implantación del sistema de información y difusión de la información obtenida, la promoción de estudios, informes e investigaciones sobre la situación del racismo y la xenofobia en España, el establecimiento de una red nacional de actores en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y de redes de comunicación con los órganos y organizaciones internacionales, así como promoción de foros de intercambio y fomento de estrategias y buenas prácticas, en especial en los medios de comunicación.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, la cuestión relativa a la definición, desarrollo y gestión de la política migratoria ha sido uno de los temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, modulando y compensando los objetivos entre sí, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

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

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucional en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de personas trabajadoras migrantes o solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 2	10	Impulso de las actuaciones formativas y de sensibilización específica de todas aquellas personas que participan de forma activa en las relaciones laborales.
Eje 1/ Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual
Eje 2/ Objetivo 2	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad, a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes
Eje 3/ Objetivo 4	78	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de convocatorias de subvenciones
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja socioeconómica, con discapacidad o con entornos de violencia)
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especialidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones)

#### Identificación de actuaciones previstas

##### Objetivos del Programa:

- Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de programas de integración que favorezcan el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes a todos los ámbitos de la vida social y laboral.

- Lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Publicación de convocatorias de subvenciones para la financiación de los siguientes tipos de programas:
  - Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
  - Programas que persiguen favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
  - Programas de promoción de la salud sexual y reproductiva y de erradicación de la mutilación genital.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a mujeres inmigrantes prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral o sexual, y sus hijos e hijas, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.
  - Campañas de sensibilización al empresariado.
  - Programas de itinerarios integrados de inserción socio-laboral.
  - Programas educativos extracurriculares que promuevan la integración y la convivencia intercultural y que contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades educativas especiales.
- Actuaciones de acogida e intervención social con especial atención a mujeres y niñas inmigrantes y solicitantes de asilo, mujeres acompañadas de menores o en estado de gestación.
- Ejecución de un Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

A pesar de que ya se vienen realizando las actuaciones previstas para el ejercicio 2016 las desigualdades entre mujeres y hombres siguen persistiendo.

En el plano laboral, por ejemplo, las mujeres inmigrantes se insertan en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas.

Las mujeres inmigrantes están expuestas a múltiples factores de discriminación, por ser mujeres y por su origen racial o étnico, pudiendo confluír otro tipo de factores como su situación administrativa (si se encuentran en situación regular y tienen autorización para trabajar), la discapacidad, la edad, el estatus socioeconómico, etc.

Por todo ello, las mujeres inmigrantes están expuestas a condiciones salariales discriminatorias, mayor desprotección en las condiciones laborales (trabajos con contratos inestables, mayor tendencia a la ubicación en la economía sumergida); dificultades para acceder a empleo diferentes de los llamados “nichos laborales”, menores oportunidades de formación a través de su puesto de trabajo o compaginándolo con él; mayor vulnerabilidad al acoso sexual y laboral, etc.

También influyen en las mujeres inmigrantes otros factores de exclusión que limitan sus procesos de integración, tales como la desigual distribución de las responsabilidades en el ámbito familiar, la falta de participación y representación en los procesos de toma de decisiones, las necesidades concretas en cuestiones de salud, la falta de formación, etc.

Cabe señalar, asimismo, que las mujeres inmigrantes presentan una especial vulnerabilidad a ser víctimas de violencia de género, víctimas de trata con fines de explotación sexual y laboral y de caer en las redes de prostitución.

### Previsión de resultados

- La incorporación de la perspectiva de género en las líneas de intervención y actuaciones que se desarrollen con el fin de favorecer los procesos de integración de las mujeres inmigrantes.
- El incremento de programas financiados con el objetivo de alcanzar los siguientes fines en la atención a colectivos de mujeres inmigrantes y solicitantes o beneficiarias de protección internacional:
  - Favorecer el acceso y la participación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida sociolaboral.
  - Luchar contra los factores de discriminación y exclusión que sufren las mujeres inmigrantes
  - Detectar víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y prestarles asistencia.
  - Luchar contra la violencia de género y prestar atención a las víctimas.
- En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de

violencia de género y víctimas de trata de seres humanos, con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131 al 134, del Capítulo II “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género”, y los artículos 140 al 146, del Capítulo IV “Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de extranjeros víctimas de trata de seres humanos”, ambos del Título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos y la mayor protección de las víctimas.

**PROGRAMA 241A:** Fomento de la inserción y estabilidad laboral

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal

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

Este programa es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo.
- Formación profesional para el empleo.

El objetivo común que persigue es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de los colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

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

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

La normativa en materia de incentivos a la contratación se ha visto afectada por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio y por el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero que por un lado eliminan incentivos existentes con anterioridad y por otro introducen nuevos incentivos para la contratación de jóvenes y para fomentar el emprendimiento.

Asimismo, por el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador y el Real Decreto-ley 8/2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.



En concreto, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo establecen bonificaciones específicas que favorecen la incorporación de mujeres al mercado laboral.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 1	2	Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, mediante acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la Inserción Sociolaboral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual..
Eje 2/ Objetivo 2	47	Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.

### Identificación de actuaciones previstas

Dentro del eje de Oportunidades de Empleo se incluyen las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para fomentar la contratación de determinados colectivos. En la actualidad existen las siguientes bonificaciones específicas:

- Contratación indefinida de mujeres menores de 30 años en sectores en los que se encuentran subrepresentadas (contrato indefinido de apoyo a los emprendedores). Se incluyen en la medida 2 “Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo sean especialmente bajas” del PEIO 2014-2016.
- Contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica. Se incluyen en la medida 32 “Actuaciones específicas para mejorar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género y doméstica y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual” del PEIO 2014-2016.
- Bonificación en la cotización a la Seguridad Social de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores que se encuentran disfrutando de períodos de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia. Esta bonificación afecta también al contrato de la persona que se encuentre disfrutando de los períodos mencionados. Se incluyen en la medida 47 “Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas” del PEIO 2014-2016.

Dentro del Eje 2 de Formación se incluyen las acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas tanto para personas ocupadas como desempleadas se analiza el número de mujeres formadas en cada caso y por las distintas iniciativas existentes. Ahora

bien, en este caso, no existen acciones específicas destinadas a fomentar la igualdad que puedan encuadrarse en las medidas del PEIO 2014-2016, a diferencia de lo que sucede con las acciones o medidas de fomento del empleo antes mencionadas.

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

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

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Así la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, incluye reducciones y bonificaciones de cuotas, en el caso de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en los contratos para la formación y el aprendizaje que incluyen cuantías adicionales de 300 euros en el caso de conversión en indefinido de estos contratos de formación cuando se trate de contratación de mujeres (artículo 3).

Asimismo la citada Ley modifica la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, regulando con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales celebrados con mujeres que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, o de víctima de violencia doméstica.

En lo que se refiere a los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores/as, en el caso de la contratación de mujeres en sectores en los que este colectivo se encuentre menos representado y las mismas cumplan los requisitos de edad exigidos en el citado artículo, se incluyen cuantías adicionales de 100 euros/año en el caso de personas de 30 años o menos y de 125 euros/mes en el caso de personas mayores de 45 años.

Además la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral mantiene también las bonificaciones de 700 euros/año o su equivalente diario en las cuotas empresariales a la seguridad social para las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con mujeres, que ya se recogían en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Todas las bonificaciones citadas junto con las derivadas de la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora para sustituir a una trabajadora durante su descanso maternal o por cuidado de hijos/as (Real Decreto-ley 1/1998), mantiene su vigencia tras la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Además la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, introduce un capítulo nuevo en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador autónomo estableciendo, en su artículo 31, reducciones y bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social para los hombres menores de 30 años, o menores de 35 en el caso de mujeres, que se incorporen al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

En el presupuesto del programa 241A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

Dentro del eje 3 de oportunidades de empleo, se incluye el objetivo de incentivar la contratación, la creación de empleo el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo (personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, personas con responsabilidades familiares, víctimas del terrorismo y mujeres víctimas de violencia de género) en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De producción o actividad:*

- Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
- Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.

*De medios:*

- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
- Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
- Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.

*De resultados:*

- Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
- Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

Dentro del eje 2 de formación, se incluyen los objetivos de:

1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De resultados:*

- Tasa de participación de hombres y mujeres.
- Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

*De producción o actividad:*

- Número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones para formación programada por las empresas.

- Número de mujeres formadas en acciones de formación de oferta para personas ocupadas.

*De resultados:*

- Tasa de mujeres que se han formado en el sistema de bonificaciones para formación programada por las empresas.
- Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de acciones de formación de oferta para ocupados.

En este sentido, el número de nuevos contratos bonificados indefinidos a mujeres en 2015 ascendió a 20.632, mientras que el importe total (incluye nuevos contratos y los ya existentes) ascendió a 19.067 miles de euros, incluidos en la aplicación presupuestaria 19.101.241A.487.03 "Bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a fomento de empleo por contratación laboral". En el caso de las bonificaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo, en 2015, se produjeron 107.792 contratos bonificados por esta causa, con un gasto en bonificaciones de 108.020 miles de euros.

Por su parte el número de contratos bonificados celebrados con mujeres que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género fue de 908 en 2015, y su importe total ascendió a 424 miles de euros.

En lo relativo a las iniciativas de formación profesional para el empleo:

En las iniciativas destinadas prioritariamente a personas desempleadas, con 263.538 alumnado participantes, en 2015, la tasa de participación de hombres y mujeres fue del 49 y del 51 % respectivamente y su porcentaje de inserción alcanzó el 67 % en ambos casos.

Las iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a personas ocupadas han permitido la formación de demanda de las empresas, financiada mediante bonificaciones en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social, de 1.566.299 mujeres en 2015.

La tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones para formación de demanda es del 43,80 %.

Previsión de resultados

En 2016 y 2017:

- Se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres, aumente ligeramente en ambos ejercicios alcanzando los 22.000 en total, mientras que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género alcance los 1000 contratos en cada ejercicio. El número de contratos bonificados por sustitución durante los periodos de maternidad y riesgo durante el embarazo se estima que alcancen 110.000 en cada ejercicio.
- Se prevé que las tasas de participación de hombres y mujeres en los servicios y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, sea del 35 % y del 65 % para 2016 y el 50 % para 2017 respectivamente, mientras que la tasa de inserción profesional alcance el 75 %, tanto en 2016 como en 2017. Sin embargo, se estima que el número de participantes en este tipo de acciones aumentará en 2017 respecto a 2016, al

estimarse una participación de 298.092 alumnos frente a los 282.254 alumnos participantes en 2016.

- Se espera que el número de mujeres formadas mediante la iniciativa de formación programada por las empresas (financiada mediante bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social) alcance las cifras de 1.834.626 y 1.937.548 en 2016 y 2017 respectivamente, con una tasa de mujeres formadas por este sistema del 42 %. A partir del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, la iniciativa de la formación de demanda se denomina formación programada por las empresas.
- En lo que se refiere a la iniciativa de formación de oferta para personas ocupadas se estima que las mujeres formadas en 2016 serán 230.289 y en 2017 serán 187.399.

**PROGRAMA 241N:** Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo

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

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) de potenciar el autoempleo y la iniciativa emprendedora.

Este programa incluye medidas de apoyo al emprendimiento, analizando los efectos de establecer un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicie una actividad emprendedora. Se estima el impacto de algunas de las medidas incluidas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo a la persona emprendedora y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo que desarrolla el primer paquete de medidas contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, y en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores y emprendedoras y su internacionalización.

El programa tiene como objetivo el fomento del trabajo autónomo, del cooperativismo, y de la economía social como vías de generación de empleo, así como el estímulo de las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, mediante la constitución de sociedades cooperativas y otras formas de la economía social.

Se incluye dentro de este programa también, y como respuesta al reto del empleo, y más particularmente del empleo juvenil, medidas tendentes a garantizar que todas las personas menores de 30 años reciban una buena oferta de empleo, de educación continua o un período de prácticas en el período máximo de 4 meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Como principal instrumento y mecanismo de financiación, el Consejo Europeo aprobó un refuerzo económico bajo la denominada Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI) para el periodo 2014-2020 del que se beneficiarían todas las regiones que tengan tasas de desempleo juvenil por encima del 25 %. El 50 % de ese fondo procede de una línea presupuestaria específica y el resto de una parte de la asignación del Fondo Social Europeo a cada uno de los países.

Con el objeto de instrumentar la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) y poner en marcha los sistemas de Garantía Juvenil, se aprobó por un lado, la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, cuyo capítulo I del Título IV se denomina “Sistema nacional de garantía juvenil”, y que ha sido modificada recientemente por el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, y por otro lado se articuló un Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo de programación 2014-2020.

En este programa se contienen los créditos necesarios para su gestión por las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten acciones del citado Sistema que vayan a ser objeto de cofinanciación por la Iniciativa de Empleo Juvenil dentro del tramo autonómico. Con ello, se garantiza la aportación nacional necesaria para obtener las cantidades de ayuda procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil asignadas al Reino de España. La asignación de estas aplicaciones entre las Comunidades y Ciudades Autónomas que ejecuten las acciones del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se ha articulado en función de la aportación que cada una de ellas ha de hacer, en el marco del Programa Operativo de Empleo Joven, para poder percibir los fondos procedentes de la Iniciativa de Empleo Juvenil.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación.
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinada desde las diferentes instituciones.

### Identificación de actuaciones previstas

El objetivo 4 del PEIO persigue fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo.

En este sentido, en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, gestionadas por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, se establece como

criterio de valoración, artículo 5.2.d) de la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, de las actividades de promoción señaladas, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en línea con el objetivo 4 del Eje 1 del Plan Estratégico.

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

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

El objeto de las subvenciones gestionadas con cargo a los créditos del programa 241N se contiene en el artículo 1 de la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

En el año 2015, del total de 82 subvenciones concedidas, 4 son de incidencia indirecta, en los que si bien la igualdad no era el objetivo fundamental, sí que incluían la mención de la incorporación de mujeres al autoempleo.

En concreto se trataba de 4 cursos organizados por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural. Su objetivo es formar a mujeres del medio rural para ser capaces de emprender y crear cooperativas en el medio rural.

La temática de los cursos era el fomento de la creación de cooperativas en el mundo rural.

En el año 2016, del total de 63 subvenciones concedidas, se han valorado positivamente 4 proyectos con incidencia indirecta.

En concreto se trataba de 3 cursos organizados por la Asociación de familias y mujeres del mundo rural.

La temática de los cursos era el fomento de la creación de cooperativas en el mundo rural.

Y un anuario estadístico sobre el trabajo autónomo femenino en España, realizado por la Asociación Nacional de Mujeres Emprendedoras y Autónomas.

#### Previsión de resultados

En el año 2016 se procedió a convocar nuevamente estas subvenciones, mediante Resolución de 25 de abril de 2016 (B.O.E. de 24 de mayo), manteniendo las prioridades temáticas señaladas como criterios de valoración en la Orden ESS/1338/2013, de 11 de julio, entre las que se incluye el fomento de la igualdad de oportunidades recogido en el artículo 5.2.d).

La previsión para el ejercicio 2017 es incrementar las actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos del programa e implementar las medidas con impacto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres descritas en la identificación de realizaciones previstas.

**PROGRAMA 251M:** Prestaciones a los desempleados

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal

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

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, regulariza y sistematiza en su Título III las normas de protección por desempleo, protección que se estructura en una prestación por desempleo de nivel contributivo y un subsidio por desempleo de nivel asistencial.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad introduce medidas de racionalización del sistema de protección por desempleo para concentrar las ayudas en personas que necesiten especial atención, favorecer la activación de los desempleados y contribuir al envejecimiento activo.

Por su parte el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendimiento y estímulo del crecimiento y la creación de empleo, que posteriormente se plasmaron en la Ley 11/2013, de 26 de julio, que reza el mismo título, incluye medidas que permiten compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta propia, amplía las posibilidades de capitalización de la prestación por desempleo respecto de las incluidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y amplía las posibilidades de suspensión y reanudación posterior en el cobro de las prestaciones por desempleo tras haber realizado una actividad por cuenta propia.

Por último el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, regula el Programa de Activación para el Empleo que establece el abono de una ayuda de acompañamiento que se incluye dentro de la acción protectora por desempleo. La percepción de esta ayuda se vincula a la participación de los beneficiarios en las políticas de activación para el empleo que diseñen los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Este programa que tuvo una vigencia inicial de 15 meses, desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 14 de abril de 2016, ha sido prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril, ampliando su vigencia hasta el 15 de abril de 2017.

La acción protectora comprende las prestaciones que se indican a continuación y, además, la aplicación de acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional de las personas desempleadas 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 trabajadores/as eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social (REASS).



- Renta activa de inserción.
- Ayuda de acompañamiento del Programa de Activación para el Empleo.

Este programa no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

No obstante, la Ley 3/2012, de 6 de julio, antes citada incluye en su disposición final decimotercera la previsión de que el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, con el límite máximo del 60 % de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir, siendo el límite del 100 % en caso de ser los beneficiarios mujeres jóvenes hasta 35 años (hombres hasta 30 años de edad).

Asimismo, se incluyen determinadas especificaciones en los beneficiarios de la renta activa de inserción, que también suponen un enfoque de género.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Apoyar la inserción laboral de mujeres en riesgo o situación de exclusión social, mediante el diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se atenderá con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.

### Identificación de actuaciones previstas

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

- Garantizar la percepción de una renta a todas las personas que se encuentren en situación legal de desempleo y cumplan los requisitos legales, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.
- En el caso concreto de la renta activa de inserción, se busca la reincorporación al mercado laboral de la persona perceptora de estas rentas al combinar medidas de políticas activas y pasivas.

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

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

Como se ha señalado anteriormente el programa presupuestario no tiene una finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, ya que su finalidad es la garantía de percepción de una prestación, subsidio o renta de carácter económico para

todas las personas que se encuentren en situación de desempleo y cumplan con los requisitos legales.

Adicionalmente, con carácter general y en especial la renta activa de inserción, tiene por finalidad facilitar la inserción laboral de los perceptores de la misma, al combinar medidas de empleo activas y de protección por desempleo.

Por las razones antes expuestas no se establecen indicadores presupuestarios específicos por razón de género de los perceptores de los distintos tipos de prestaciones por desempleo, sin embargo, como puede deducirse de los datos facilitados el Servicio Público de Empleo Estatal dispone de estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres.

Con carácter general, el programa 251 M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de sexo , tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251M.488 “Renta activa de inserción” existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género 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 2015 se alcanzó la cifra, en media mensual, de 20.377 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la Renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 105,1 millones de euros.

Por último, se debe destacar que en 2015 se han producido 180.434 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 21.598 serían personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

#### Previsión de resultados

En el ejercicio 2016 de las 225.880 personas beneficiarias en media mensual de la Renta Activa de Inserción, se estima que 18.784 sean víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2017 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 213.550 y 17.314 respectivamente. En lo referente a las cantidades consignadas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar esta prestación por desempleo de las personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, la cuantía estimada sobre la previsión de liquidación del programa en 2016 asciende a 98,4 millones de euros, mientras que en el presupuesto de 2017 se prevé una disminución de esta cuantía, en consonancia con la disminución general del gasto en esta prestación, hasta los 89,4 millones de euros.

En 2016 se alcanzaron 178.059 bajas por colocación en el colectivo de los perceptores de la renta activa de inserción, de las cuales 22.855 corresponden a víctimas de violencia de género y doméstica.

En 2017 se estima que las cifras anteriores serán de 168.340 y 21.766 respectivamente.

**PROGRAMA 291A:** Inspección y control de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social

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

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2015. Sus competencias vienen reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2017, las prioridades son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y el trabajo de personas extranjeras.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Supervisión del cumplimiento de las obligaciones instrumentales y de contenido económico, así como del disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra la discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	11	Refuerzo de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las comunidades Autónomas para facilitar y asegurar la vigilancia y control de cumplimiento de la normativa aplicable.
Eje 1/ Objetivo 3	17	Potenciación de la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad salarial, reforzando la colaboración entre los distintos departamentos competentes.

### Identificación de actuaciones previstas

La Inspección de Trabajo y Seguridad colaboró activamente, dentro del ámbito de sus competencias, en la elaboración, por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

A tal efecto, en relación con el Eje 1 "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación salarial" y concretamente con su objetivo 1.1 "Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo"; 1.2 "Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas" y 1.3 "Combatir la brecha salarial de género", aparece, entre los agentes responsables de su cumplimiento, la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Por cuanto es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dependiente de ella, la encargada de la vigilancia del cumplimiento por las empresas de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La intervención en el Objetivo 1.1 viene prevista de manera genérica, sin referencia a una medida concreta, sino en general a prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, cuestión que se encuentra entre sus competencias.

En la línea que marca el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se va a continuar en 2017 en la labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, potenciando aquellos aspectos que redunden en una mejora y, en particular, reforzando la colaboración con los distintos organismos o departamentos con competencias en la materia.

En este sentido, la actividad inspectora en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo constituye un área de actuación permanente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Relaciones Laborales, formando parte de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que, eventualmente y dentro de esta actuación permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

El objetivo de las actuaciones lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de sexo, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La actividad inspectora en general se centrará en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El número total de inspecciones a empresas en todas las materias señaladas figurarán en la programación anual, que se aprueba en las Comisiones Territoriales y se incluye en el Plan Integrado de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

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

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

Establecer un correcto diagnóstico a través de indicadores cuantitativos que nos permita fijar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral es complicado. Se podrían señalar como referencia los incumplimientos que se detectan en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que junto con las actuaciones o inspecciones realizadas se recogen los incumplimientos de la normativa sobre igualdad que dieron lugar a la extensión de un acta de infracción y los que dieron lugar a requerimientos para la subsanación de las deficiencias.

Durante el año 2015, se han realizado 6.347 actuaciones. Como consecuencia de las mismas, se constató la existencia de 76 infracciones, proponiéndose sanciones por un importe de 591.687 euros. Igualmente se formularon 1.550 requerimientos.

Durante el año 2016, si bien los datos tienen carácter provisional, se han realizado 5.976 actuaciones. Como consecuencia de las mismas, se constató la existencia de 81 infracciones, proponiéndose sanciones por un importe de 524.155 euros. Igualmente se formularon 1.826 requerimientos.

## Previsión de resultados

Las actuaciones inspectoras sin duda pueden contribuir a la mejora de la igualdad efectiva en los centros de trabajo, no sólo por su actuación sancionadora o requiriendo el cumplimiento de la normativa en los casos que se detecte algún incumplimiento de la misma, sino también de manera proactiva promoviendo la adopción en las empresas de medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva, medidas exigidas por el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, mediante el que se podrá llegar a conseguir la desaparición de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

**PROGRAMA 291M:** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social

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

Tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, seguridad social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del Departamento.

Los objetivos estratégicos del programa son los siguientes:

#### *Alta dirección:*

Su finalidad, coordinando las unidades del Departamento, es la propuesta, promoción y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre política laboral, empleo, seguridad social y migraciones, y mantener las relaciones institucionales del Ministerio con el Congreso de los Diputados, el Senado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, otros Departamentos Ministeriales y entes públicos y privados y coordinación de la acción del Ministerio en el exterior.

#### *Servicios generales:*

Comprende las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión administrativa, gestión económico-financiera y presupuestaria de las unidades y Organismos adscritos, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del Departamento y la gestión y coordinación de los recursos tecnológicos y materiales del Ministerio.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Eje 7/ Objetivo 2	206	Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

#### Identificación de actuaciones previstas

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Organización de actividades, como campamentos, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares.
- Promoción de la formación en igualdad del personal con el mantenimiento de las actividades formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados/as, de la igualdad de género y oportunidades. A lo largo de 2017 está prevista la realización dentro del Plan de formación del Departamento de diversas acciones formativas específicas en materia de igualdad de género. El 100 % de los cursos selectivos que se realicen durante 2017 incorporarán al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tendrán preferencia quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

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

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

En lo referido al acceso al empleo público, la remisión de información a la Dirección General de la Función Pública por parte de este Departamento incluye siempre la referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.

Asimismo se vela para que la presencia de mujeres y hombres en la composición de los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el departamento sea paritaria.

Las encuestas de formación o de factores psicosociales tienen en cuenta la variable de género y se analizan las diferencias en función de la misma.

Se ha realizado formación on-line en materia de igualdad de género facilitando así la formación del personal que, por motivos de conciliación, no puede asistir a los cursos presenciales.

En todos los temarios de los procesos selectivos se incluyen temas relativos a la igualdad y a la violencia de género.

#### Previsión de resultados

- Se prevé un número elevado de solicitudes para asistir a la Escuela Infantil, lo cual facilitará la conciliación de la vida familiar y profesional de numerosos empleados y empleadas. La gran demanda de participación en las actividades de verano producirá previsiblemente un descenso en el número de permisos sin sueldo que se soliciten durante los meses estivales.
- Se mantendrá la continuidad en la oferta de acciones formativas en temas de igualdad, corresponsabilidad y violencia de género, lo que incidirá en un incremento en el número de personas formadas y producirá un cambio de actitudes en la materia.

**PROGRAMA 494M:** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Empleo

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

Agrupar este programa las acciones que realiza el departamento relativas a la ordenación, desarrollo y gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas, así como de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el mismo, la regulación del empleo y la elaboración e interpretación de las normas sobre empleo, todo ello dentro del marco que establece el ordenamiento jurídico y la pertenencia a la Unión Europea.

Esta actividad administrativa puede ordenarse a efectos de su descripción programática, en cuatro áreas fundamentales:

- Ordenación normativa.
- Relaciones laborales.
- Programación y actuación administrativa.
- Condiciones de trabajo.



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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Seguimiento y análisis del cumplimiento del título IV de la LOIEMH, y resto de disposiciones legales vigentes en la materia.

### Identificación de actuaciones previstas

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Ordenación normativa e interpretación relativas al desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, condiciones de trabajo, empleo y empresas de trabajo temporal.
- Facilitar la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación, arbitraje y conciliación.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, las ETT, sanciones y otros.
- Gestionar las ayudas a trabajadoras y trabajadores afectados por procesos de reestructuración y/o reordenación de empresas.
- Depósito de estatutos de asociaciones sindicales patronales.
- Gestión, control y seguimiento de las medidas laborales derivadas de los procesos de reconversión.
- Investigación.
- Promoción.
- Apoyo técnico.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Las actividades y objetivos están encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo los siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores/as y a organizaciones representativas de unas y otros, y a organismos públicos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la aplicación del principio de igualdad de género y de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis, registro y publicación de convenios colectivos. Se efectúa el control de legalidad de los convenios y se realizan requerimientos cuando se advierten

contenidos que conculcan la legalidad vigente. Entre los motivos de estos requerimientos están los que se relacionan con la igualdad de género.

#### Previsión de resultados

Se prevé continuar con la ejecución de los objetivos del programa presupuestario, que son los descritos en el apartado de las realizaciones previstas.

**PROGRAMA 912P:** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

**CENTRO GESTOR:** Consejo Económico y Social

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

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	4	Análisis, estudio y desagregación de los datos por sexo, para favorecer la visibilización de la situación sociolaboral de las mujeres en España y de su participación en los programas de políticas activas de empleo.

##### Identificación de actuaciones previstas

El Consejo Económico y Social (en adelante CES), ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, aplica plenamente el principio de transversalidad de la perspectiva de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos realizados a iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley. En sus dictámenes, suele prestarse especial atención a la manera en que se ha analizado el impacto de género en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo Anteproyecto de Ley, de conformidad a lo previsto en el Real

Decreto 1083/2009, de 3 de julio. Además, los temas directamente vinculados con la igualdad entre mujeres y hombres son habitualmente abordados de forma específica.

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

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

En los dictámenes emitidos por este organismo, la gran mayoría de las materias socioeconómicas y laborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, que se podría estimar, aproximadamente, alrededor del 60 %. Este porcentaje se elevaría al 100 % si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

La revista trimestral *Cauces* suele incorporar, al menos, un artículo específico con perspectiva de género. En la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, que el CES eleva anualmente al gobierno, se contempla la dimensión de género en el análisis de las distintas iniciativas y políticas que analiza, procurando incorporar toda la información de las distintas variables desagregadas por sexo, a fin de facilitar la consideración de su impacto de género.

Además de la obligada consideración transversal de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España. Esta Comisión ha tenido un papel muy activo impulsando la realización de informes en este tema por propia iniciativa en este tema.

En diciembre de 2016 se aprobó el “Informe 5/2016 a iniciativa propia sobre participación laboral de las mujeres en España” que trata sobre la situación de éstas en el mercado laboral, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la evolución del sistema de atención a la dependencia, estrechamente relacionados con el género. Ha supuesto el trabajo de 2 personas coordinadoras, 3 personas asesoras y 2 becarios/as a lo largo del año 2016.

#### Previsión de resultados

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera obligada a potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir reforzando la perspectiva de género en el desarrollo de su función consultiva. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2017 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación que contempla de manera transversal la perspectiva de género, además de incorporar un tratamiento específico de materias directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, concretamente en los Capítulos II y III (aproximadamente equivalente al 40 % y 60 %, respectivamente, de los contenidos sustantivos).

- Para ello se han asignado al Capítulo II: dos coordinadoras, cuatro asesores/as y un becario, y al Capítulo III: una coordinadora, seis asesores/as, una técnica de apoyo y una becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35 % del trabajo anual de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30 % del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30 % del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.
- Dictámenes. Para 2017 se espera alcanzar la actividad consultiva habitual y realizar 12 dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, las materias sociolaborales tendrían un impacto de género equiparable al ya estimado para el capítulo II de la Memoria Socioeconómica y Laboral, esto es, en torno al 40 %.
- Informes por propia iniciativa. Se prevé el inicio de cuatro informes de materia sociolaboral, por propia iniciativa, con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria, y con un previsible igual número de asignaciones. En definitiva, uno o dos coordinadores/as, 3 asesores/as especializados/as y un becario/a (en total, otro 20 % del trabajo de asesores y becarios, 15 % del de coordinadores y director).
- Informes Euromed: En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea de Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares, en 2015 se acordó la elaboración de nuevos informes en los que participaría el Consejo Económico y Social de España de forma activa (en torno a dos informes por año). Se estima una afectación al género del 30 %. La asignación estimada a lo largo del año es de uno a dos coordinadores, de dos a cuatro asesores y de una a dos becarios.
- En este mismo ámbito, están comprometidos de nuevo la dirección de un informe y la participación en la elaboración de otro. Se estima en ambos casos una afectación en torno al 40 % de la cuestión de género. La asignación será de 1 a 2 coordinadores, dos asesores y dos becarios en el Informe que se dirija desde el propio CES de España y uno + uno en el que se trate de participar en su elaboración.
- Revista CAUCES. De carácter trimestral incorpora ocho artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento de género equivalente al menos al 50 % del contenido sustantivo.
- En su nueva etapa, además incluye (en previsión anual), doce artículos de “coyuntura comentada” (datos, novedades y políticas) sobre empleo, relaciones laborales y calidad y condiciones de vida.
- Asimismo, la elaboración de doce paneles de indicadores de empleo, relaciones laborales y calidad de vida. En todos ellos, el promedio de tratamiento de género es de un 50 % del contenido sustantivo.
- En los tres casos citados (artículos, comentarios y paneles) se asigna un asesor para cada ítem, un coordinador/a para su supervisión y una Jefa de Departamento de Publicaciones para la coordinación y elaboración material de la revista. Adicionalmente, cuatro coordinadores de Estudios, una Jefa de Departamento de Publicaciones y un Director de Estudios y Publicaciones para su programación u encaje definitivo con el Consejo Editorial y la Dirección de Comunicación.

## **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE ENERGÍA, TURISMO Y AGENDA DIGITAL**

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



**PROGRAMA 421M:** Dirección y Servicios Generales de Energía, Turismo y Agenda Digital

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Energía, Turismo y Agenda Digital. Gabinete Técnico

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa integra las actividades de Alta Dirección del departamento, tanto en lo relativo a los Órganos Superiores, como al resto de los servicios del Ministerio desarrollando una función de apoyo a los restantes programas tanto en gestión, como en dirección y planificación.

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus organismos autónomos y entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la autorización, o en su caso, tramitación de sus modificaciones.
- Coordinación e impulso de las actuaciones en materia de relaciones internacionales, coordinando con los Servicios del Ministerio la toma de postura del Departamento en los organismos internacionales y asesorando sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales suscritos o de la pertenencia a organismos internacionales.
- Inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- Realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- Preparación de la documentación e informes de las actuaciones relativas a los asuntos que se sometan a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- Gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- Gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- Planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.
- Elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.

- Gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.
- Organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- Coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- Informe de las disposiciones generales que promueve el Departamento y la participación, en su caso, en su elaboración.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	6	Promoción de programas singulares de inserción sociolaboral que faciliten la reincorporación al trabajo tras un periodo de inactividad por cuidado de familiares.
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado y sus organismos Públicos.
Eje 4/ Objetivo 1	82	Elaboración de un informe periódico con los datos recogidos en el punto anterior.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a las personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los proyectos normativos y de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.

### Identificación de actuaciones previstas

En el ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las metodologías formativas impulsando significativamente el porcentaje de acciones on line que se han articulado como un instrumento de mejora para el acceso a la formación, ya que ha facilitado la misma a los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, y de acuerdo con la Medida 6 del PEIO, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad. En ellos hay que señalar que el colectivo afectado por estas situaciones es fundamentalmente femenino.



Según la medida 208 del PEIO (Medida 15 del II Plan de Igualdad de la AGE), también a lo largo del 2016 se ha incluido un módulo sobre violencia de género y sobre igualdad de oportunidades en las acciones formativas de más de 20 horas: en el Programa de Desarrollo Ejecutivo y en el Curso selectivo de para el acceso a los Cuerpos superiores de Ingenieros industriales del estado e Ingenieros de minas del estado.

En el ámbito de las medidas 211,208 y 215 (Medida 16 del II Plan de Igualdad de la AGE) se han organizado varios cursos para fomentar la igualdad de género, uno impartido sobre “Contratación socialmente responsable” y otros dos sobre sensibilización en materia de violencia de género (“Jornada sobre violencia de género”) y sobre igualdad de género (“El impacto de género en el desarrollo normativo”), sin bien estos dos últimos no se impartieron por falta de solicitudes suficientes.

Otra de las actuaciones previstas se vincula directamente con la Medida 82 del PEIO, en lo que se refiere a la elaboración de un informe periódico sobre la distribución de los nombramientos de mujeres y hombres en los altos cargos del Ministerio.

Finalmente, otra actuación se relaciona con la Medida 208 del PEIO, con la incorporación en los programas generales de formación del Departamento, de módulos en la materia de igualdad.

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

#### Previsión de resultados

Las previsiones para 2017, se orientan en una línea de incremento en la impartición de acciones formativas on line de tal forma que se facilita al personal del MINETAD el acceso a la formación y el desarrollo de su propio proceso formativo.

En el periodo 2017, y de acuerdo con la medida 208 (Medida 19 II Plan de Igualdad de la AGE), se va a incluir en el Plan de Formación un programa específico en materia de igualdad de oportunidades que incluirá de forma estructurada un conjunto de acciones formativas para fomentar una cultura de igualdad dentro del MINETAD.

Está previsto también dar continuidad a la formación por módulos en las acciones formativas de más de 20 horas, según lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como potenciar la realización de actividades formativas relacionadas con situaciones que son causa de desigualdad, para así adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Este Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación previsto en el Plan de Igualdad mediante la pertinente recogida y envío de datos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como en el seguimiento del II Plan de igualdad de la Administración General del Estado (Medidas 26 y 82 PEIO)

De todo lo expuesto se puede deducir que el programa analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género previstas en el PEIO 2014-2016.

**PROGRAMA 423M:** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón

**CENTRO GESTOR:** Instituto para la reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras

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

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas las principales cuencas y municipios mineros, con una dependencia casi en exclusiva de esa minería para sobrevivir, los continuos ajustes de empleo producidos en los últimos años en el sector, unido a la insuficiente capacidad de las zonas mineras para generar actividades alternativas, debido entre otras razones, a su deficiente dotación de infraestructuras y a las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario continuar con el Programa que desarrolle un conjunto de medidas que tiendan a paliar las repercusiones de las reducciones de empleo en la minería y que permitan una transformación importante de esas zonas mineras.

Por tanto, el objetivo básico de este programa es la generación de empleo alternativo que compense la pérdida producida por los planes de reestructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y ha ido recibiendo apoyos mediante ayudas al funcionamiento de la actividad. Además, desde el 1 de enero de 2011, se han potenciado las ayudas al cierre de las unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando, a su vez, de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres.

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo económico alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo, en el que se ha incluido una nueva línea de ayudas de mínimis con el mismo objetivo de creación de ese empleo alternativo.

Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo.

En el anterior plan del carbón 2006-2012 estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. De acuerdo con esto, la normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluyó un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido fuera mayor cuando el puesto de trabajo fuera ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de las Ordenes ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

Hay que hacer notar que esta línea de ayudas finalizó en el año 2012. Sin embargo, el carácter plurianual de las ayudas para la creación de empleo hace que en 2014 todavía tengan repercusión sobre el empleo femenino.

Asimismo, en octubre de 2013 se concertó con sindicatos y empresarios el nuevo MARCO DE ACTUACIÓN PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN Y LAS COMARCAS MINERAS EN EL PERÍODO 2013-2018, en el que, entre otros aspectos, se concretó

continuar con el apoyo público al desarrollo alternativo de las comarcas mineras de carbón. La consecuencia de ello, ha sido la aprobación de dos órdenes de bases para el desarrollo de proyectos empresariales de similares características a las aprobadas en el anterior Plan. De tal forma, que se sigue discriminando positivamente en la concesión de las ayudas la generación de empleo femenino, lo que tendrá sus consecuencias en los siguientes años una vez que se realicen las correspondientes convocatorias de ayudas.

En el ámbito del mencionado Marco de Actuación, surgieron las posteriores Ordenes, IET/1157/2014, de 30 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a pequeños proyectos empresariales (mínimis) generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2014-2018 y la IET/1158/2014, de 30 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2014-2018, en las que se indica que las cuantías máximas de las ayudas podrán ser superiores en caso de que exista un compromiso de creación de empleo femenino.

Con posterioridad, el 27/05/2016, la Comisión aprobó el Plan de Cierre del Reino de España para la Minería del Carbón no Competitiva en el marco de la Decisión 2010/787/UE, que supuso la concreción directa de lo acordado en el mencionado Marco de Actuación.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	2	Acciones de refuerzo de las políticas activas de empleo en ámbitos donde las tasas de empleo femenino sean especialmente bajas.
Eje 1/ Objetivo 4	21	Desarrollo de programas y acciones formativas específicas para mujeres emprendedoras, así como acciones de información, asesoramiento y acompañamiento de las mismas, prestando especial atención a sectores innovadores emergentes y a la utilización avanzada de las tecnologías de la información y comunicación.

### Identificación de actuaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos, que solicitan ayuda, donde se evalúa la cantidad a incrementar dicha ayuda en el caso de creación de empleo femenino, que dependerá, a su vez, de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico de aplicación los municipios mineros (de carbón) tal como se recoge en el plan del carbón, por lo que se limita su aplicación a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y el Principado de Asturias.

Dado que el objetivo básico del programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe tener en cuenta es precisamente la relacionada con las tasas de paro:

<b>TASA DE PARO EN %</b>			
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>MEDIA</b>
Andalucía	25,70	31,38	28,25
Aragón	11,45	16,01	13,53
Asturias, Principado de	14,96	14,19	14,59
Castilla y León	13,27	16,67	14,81
Castilla - La Mancha	18,62	26,75	22,14
Cataluña	13,91	15,89	14,85
Galicia	15,63	17,00	16,29

Fuente: INE, EPA - Tasa de paro 4º trimestre 2016 TIV

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, con la excepción de Asturias, siendo las más acusadas las que se dan en Andalucía y Castilla- La Mancha.

Dado que el objetivo final es la creación de empleo alternativo en las comarcas mineras, y que dentro de este nuevo modelo sea mayor la participación del empleo femenino de lo que tradicionalmente había venido siendo en las zonas mineras, el indicador clave a emplear es el porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado, desde el año 2007, año en que se publicó la orden ITC/1044/2007 y cuya evolución observamos a continuación:

<b>CONVOCATORIA</b>	<b>% EMPLEO FEMENINO</b>
2007	24,10
2008	28,86
2009	43,54
2010	41,15
2011	42,89

### Previsión de resultados

En los años 2012 y 2013 no se produjeron convocatorias de ayudas, pero los proyectos que se incentivan tienen unos períodos amplios de maduración y se les impone la condición de mantenimiento del empleo durante tres años como mínimo, lo que hace que no se tenga una lectura fiable de la consecución de los objetivos hasta pasado un período mínimo de 4 años.

Sin embargo, sí se puede medir la “intención” de creación de empleo de la mujer ya que en los proyectos aprobados “se propone” creación de empleo femenino. (cuadro anterior). El objetivo final es que el porcentaje de empleo femenino creado crezca hasta el 50 % del empleo total creado y que, con los datos de intención de creación de empleo que se manejan hasta la fecha, parece alcanzable.

Este objetivo es muy ambicioso, ya que no hay que perder de vista que la situación económica y social en las comarcas mineras está marcada por su reestructuración económica. Es decir, la reestructuración da lugar a la pérdida de puestos de trabajos estrictamente mineros y que han de ser recuperados por la creación de empleo alternativo al que este programa presupuestario se aplica. Como la mayoría de los puestos de trabajo que se han perdido por la reestructuración estaban ocupados por hombres, y el objetivo básico del programa es fundamentalmente la creación de puestos de trabajo alternativos a aquéllos que se pierden por la reestructuración en las comarcas mineras, este programa presupuestario incentiva de manera inducida y fundamental la creación de empleo para la mujer.

El cumplimiento de los objetivos, no obstante, se está viendo afectado como consecuencia de la crisis económica, lo que se traduce en la desaparición de muchas empresas y con ello en la destrucción de empleo femenino.

A pesar de ello, el programa tiene un impacto positivo, ya que de una situación de partida de desigualdad para la mujer, la situación se ha ido equilibrando debido a un progresivo crecimiento del empleo femenino.

Finalmente, indicar que se realizaron las primeras convocatorias en 2014, conforme a las mencionadas Órdenes IET/1157/2014 y IET/1158/2014 para el desarrollo de proyectos empresariales, tanto ordinarios como minimis. No obstante, en esta ocasión no se establecen objetivos concretos como los citados anteriormente, de alcanzar el 50 % de empleo femenino, pero se espera que el impacto sea positivo como ha ocurrido con la aplicación de las anteriores ayudas públicas.

Se prevé en esta convocatoria, de acuerdo con los proyectos aprobados, que se genere un empleo femenino del 19,8 % del total del empleo que se cree.

Asimismo, ya se han realizado las convocatorias de 2015 y 2016, que actualmente están en fase de instrucción por lo que habrá que esperar a conocer los resultados de empleo femenino habidos, más adelante.

**PROGRAMA 423A:** Coordinación y promoción del turismo

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Turismo e Instituto de Turismo de España

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

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

El reto fundamental es crear las condiciones necesarias para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a la de los destinos. En definitiva, se trata de conseguir que España sea un destino turístico altamente competitivo, que asegure nuestro liderazgo en el sector y que permita a los agentes económicos que operan en él, recuperar la rentabilidad perdida como elemento necesario para propiciar la inversión y la creación de empleo.

Las actuaciones de la Secretaría de Estado de Turismo y de Turespaña se orientan en su desarrollo tanto a los destinos turísticos como al sector privado, pues incumbe a las

instituciones, a los ciudadanos y a la cultura del país, con una clara necesidad de implicación público-privada y de las Comunidades Autónomas. Actúa potenciando la unidad de mercado, la innovación y el emprendimiento, para así mejorar los aspectos débiles del actual modelo. Los objetivos de la Secretaría de Estado de Turismo y de Turespaña son:

1. Incrementar la actividad turística y su rentabilidad.
2. Generar empleo de calidad.
3. Impulsar la unidad de mercado.
4. Mejorar el posicionamiento internacional.
5. Mejorar la cohesión y notoriedad de la marca España.
6. Favorecer la corresponsabilidad público-privada.
7. Fomentar la desestacionalización del turismo.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas
Eje1/ Objetivo 4	22	Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones pretenden crear las condiciones adecuadas para un crecimiento rápido y sostenido de la actividad productiva en el sector turístico, tanto en lo referente a las empresas del sector como a los destinos.

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

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

En 2016 el 45 % de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En ese año la cifra de ocupación femenina creció un 6,8 %. La cifra de ocupación masculina creció en el año 2016 un 4,3 %.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería, 52,3 %, debido a su mayor peso en los servicios de alojamiento (56,3 % del total), y a que en los servicios de comidas y bebidas han pasado ya a igualarse con la cifra de ocupación masculina, un 50,01 %. En cambio los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (81,9 % del total), así como en el resto de actividades turísticas (63,5 %).

El 79,4 % de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 65,35 %. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres mientras que en los trabajos con jornada a tiempo completo, predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en menor medida (+7,3 %), que las mujeres (+7,8).

Se viene observando en los últimos años una correlación directa entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación: En el año 2016 sólo hubo disminución en el caso de las asalariadas con estudios primarios un-6 %, aumentando las que contaban con estudios secundarios, un +12,3 % y con estudios superiores con un +3,3 % de aumento.

Este patrón se observó también en el caso de los varones en 2016. Los varones asalariados en turismo crecieron un 7 %, si contaban con estudios superiores, mientras que aumentaron sólo un 1,3 % si tenían estudios primarios, y los que poseían estudios secundarios permanecieron con una cifra de ocupación casi invariables, un 8,1 %.

#### Previsión de resultados

De todo lo expuesto se espera un impacto positivo en la gestión de este programa en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 467C:** Investigación y desarrollo tecnológico industrial

**CENTRO GESTOR:** Varios

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

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

El Programa 467C “Investigación y desarrollo Tecnológico Industrial” se divide en varios Subprogramas en función del órgano encargado de su gestión siendo competencia de este Departamento el Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por la Secretaría de Estado de Turismo.

Con cargo a la financiación solicitada en el programa 467C, la Secretaría de Estado de Turismo abordará procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centrarán en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como en la innovación de productos turísticos.

Con cargo a este programa presupuestario, la Secretaría de Estado de Turismo realizará una transferencia corriente y otra de capital a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR).

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 2	12	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas

### Identificación de actuaciones previstas

Las actuaciones previstas se concretan en el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos, siempre que todo ello conlleve además, la mejora del sistema de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el incremento apreciable de la participación de las mujeres en la toma de decisiones en las empresas e instituciones del sector.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

En 2016 el 45 % de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. En ese año la cifra de ocupación femenina crece un 6,8 %. Los ocupados varones, crecieron en el año 2016 un 4,3 %.

La distribución del empleo por sexo varía según las ramas de actividad. Las mujeres tienen más ocupación en la hostelería un 52,3 % debido a su mayor peso en los servicios de alojamiento un 56,3 % del total, y dado que en los servicios de comidas y bebidas han igualado la cifra de ocupación masculina, un 50,01 %. En cambio, los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros, con un 81,9 % del total, así como en el resto de actividades turísticas con un 63,5 %.

El 79,4 % de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, mientras que en el caso de las mujeres ese porcentaje se quedó en el 65,35 %. Es decir, en los trabajos con jornada a tiempo parcial predominan las mujeres, mientras que en los trabajos con jornada a tiempo completo, predominan los varones.

En relación a la evolución interanual de los asalariados ocupados en turismo, los varones crecieron en menor medida un 7,3 %, que las mujeres que lo hicieron en un 7,8.

Se viene observando en los últimos años una correlación directa entre la caída del empleo asalariado femenino y su nivel de formación.

En el año 2016 sólo hubo una disminución en el caso de las asalariadas con estudios primarios, un -6 %, aumentando las que contaban con estudios secundarios un +12,3 % y con estudios superiores, con un +3,3 % de aumento.

Este patrón se observó, también, en el caso de los varones en 2016.

Los varones asalariados en turismo crecieron un 7 % si contaban con estudios superiores, mientras que aumentaron sólo un 1,3 %, si tenían estudios primarios, mientras



que los que poseían estudios secundarios permanecieron en situación casi invariable, un +0,2 %.

#### Previsión de resultados

La participación de la Secretaría de Estado de Turismo en el programa 467C de investigación y desarrollo tecnológico industrial se concreta principalmente, como se ha detallado, en el apoyo a inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector turístico, y de creación de estructuras tecnológicas y redes de conocimiento para dotar al sector de mejores instrumentos en su entorno de negocio, lo que siempre se valora positivamente desde el punto de vista de impacto de género.

**PROGRAMA 467I:** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de la Sociedad de la Información y Agenda Digital

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

El Programa de gasto 467I, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	5	Actuaciones, en línea con el Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, para contribuir a la reducción de la brecha tecnológica y digital.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
	154	Diseño de acciones para fomentar el protagonismo de las mujeres como creadoras de contenidos en la red y para promover contenidos y recursos que respondan a las necesidades de las mujeres y promuevan la igualdad de oportunidades.
	155	Desarrollo de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.

### Identificación de actuaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas que tengan como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos.

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

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

La evolución de los últimos años muestra una reducción continua de la brecha digital y una generalización del acceso a la sociedad de la información por parte de hombres y mujeres.

El seguimiento del impacto de este programa de ayudas sobre la actual brecha de género podrá realizarse mediante los informes de seguimiento que se realicen en el Fondo Social Europeo.

#### Previsión de resultados

En los criterios de evaluación de los proyectos se valora el criterio de que el proyecto vaya dirigido a mujeres, como en el criterio: "Adecuación del proyecto a las prioridades del programa operativo Adaptabilidad y Empleo del FSE. Colectivos preferentes del FSE", en el que existe un umbral mínimo para el mismo, de tal forma que la participación de la mujer sea necesaria para que un proyecto pueda ser estimado, y se ponga adecuadamente en marcha. Las convocatorias de FSE se realizarán a través de Red.es.

**SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA Y PESCA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE**

**414B** Desarrollo del medio rural

**415B** Mejora de estructuras y mercados pesqueros

**451O** Dirección y Servicios Generales de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente



**PROGRAMA 414B:** Desarrollo del medio rural**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos de este programa se centran en las estrategias de desarrollo rural para el periodo 2016-2020, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en las prioridades de desarrollo rural de la Unión que establece el artículo 5 del Reglamento (CE) nº 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

El programa 414B pretende fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en las zonas rurales, aumentar la participación de las partes interesadas en la aplicación de los programas de desarrollo rural, así como mejorar la calidad de su aplicación, promocionar la Red Natura 2000, fomentar la inclusión social y el desarrollo económico en las zonas rurales, reconociendo la importancia de las entidades de mujeres rurales y las redes de desarrollo rural por su papel en la vertebración del territorio y mediante la inversión en caminos naturales.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje1/ Objetivo 4	22	Apoyo e Impulso de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento de las empresas de mujeres, así como al fomento de la internacionalización.
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
Eje 4/ Objetivo 3	89	Difusión, entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación.
Eje 4/ Objetivo 3	94	Medidas para visibilizar, ante la sociedad en general, las aportaciones que hace el movimiento asociativo de mujeres a favor de la igualdad de oportunidades y en beneficio de la sociedad
Eje 4/ Objetivo 3	98	Reuniones de trabajo, jornadas o seminarios, organizadas por parte de la Administración General del Estado, en los que participen las asociaciones que estén trabajando con colectivos de mujeres de similares características y con el mismo fin.
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 7	177	Fomento del emprendimiento de las mujeres en el ámbito rural, así como el tejido asociativo, las asociaciones y las redes de emprendedoras y empresarias rurales, como un mecanismo clave de dinamización económica del ámbito.
Eje 6/ Objetivo 7	179	Potenciar el acceso de las mujeres del medio rural a la titularidad compartida.
Eje 6/ Objetivo 7	180	Apoyo a la consolidación de la empresa familiar rural, contemplando la singularidad de sus necesidades y la proyección de sus productos.
Eje 6/ Objetivo 7	186	Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural"
Eje 6/ Objetivo 7	187	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC

### Otras normas

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan para la promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018	Nº actuación 20	Favorecer el desarrollo de programas de formación, así como la puesta en común de buenas prácticas y foros específicos de intercambio de experiencias de éxito
	Nº actuación 25	Difundir entre las mujeres rurales los programas de formación y asistencia de los que puedan beneficiarse con el fin de facilitar su incorporación al mercado laboral y ampliar su capacitación en la gestión de empresas
	Nº actuación 26	Difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares en el medio rural mediante la puesta en marcha de reconocimientos y premios
	Nº actuaciones 30 y 31	Difusión de la Ley de titularidad compartida y seguimiento del registro general y registros autonómicos.
	Nº actuación 36	Impulsar un análisis de la situación de las mujeres en el medio rural, y en particular en los grupos de acción local, que permita fortalecer el principio de igualdad de oportunidades, así como una suficiente presencia de mujeres, en particular en puestos directivos y en escenarios de repercusión social.
	Nº actuación 38	Promover el establecimiento de foros específicos de análisis y discusión en materia de empoderamiento rural, en particular en el marco de la Red Rural Nacional.
Programa Operativo Plurirregional Empleo, Formación y Educación 2014-2020	Nº actuación 48	Apoyar a las asociaciones de mujeres rurales de ámbito nacional con líneas de ayudas estatales y subvenciones, así como impulsar su colaboración en el desarrollo de actuaciones de importancia para las mujeres en el ámbito del desarrollo rural.
	Eje 1	MED-8.4.1.1- Actuaciones que incrementen el acceso al empleo de las mujeres

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias	-	Regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

### Identificación de actuaciones

La introducción del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones, así como la promoción de la igualdad de género, han sido objetivos fundamentales de la política comunitaria y nacional que ha visto su reflejo en la normativa desarrollada, así como en los planes para favorecer la igualdad de las mujeres y hombres en el medio rural.

La situación de las mujeres que viven en el medio rural ha recibido una atención particular en la Ley de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que además de acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación, ha tenido en cuenta acciones que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

Por ello, a fin de visibilizar el papel de las mujeres y mejorar la situación de las mujeres en el medio rural y que puedan ser partícipes y protagonistas plenas del desarrollo rural, el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente ha puesto en marcha una serie de **medidas para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural**.

Estas medidas son:

- Subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, así como para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural: medida 177 del PEIO.

El objeto de estas ayudas es el fomento de actividades de utilidad pública para las mujeres rurales, llevadas a cabo por entidades asociativas de mujeres rurales de ámbito nacional. Están financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado.

Entre las actividades subvencionables están:

- Actividades de representación e interlocución ante la Administración General del Estado y en el marco de las competencias del MAPAMA, a través de los órganos de gobernanza y grupos de trabajo dependientes de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, para así promover la participación e implicación de las mujeres rurales en el desarrollo rural.
- Actividades específicas de especial interés para las competencias del MAPAMA, según lo indicado en la letra d) del apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto 401/2012, de 17 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, que sean actividades habituales de estas entidades y cuyo objetivo pueda lograrse más fácilmente a través de ellas, ya que actúan como actoras en el territorio, como la difusión de la titularidad compartida de las explotaciones

agrarias, la incorporación de las mujeres a la actividad económica del medio rural, la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria, el acceso de las mujeres a las medidas de desarrollo rural, y el acceso de mujeres a órganos de gobernanza de organizaciones profesionales agrarias y cooperativas.

- Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural: medidas 33, 152, 153, 186 y 187 del PEIO.

Esta medida, cofinanciada por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Empleo, Formación y Educación 2014-2020, busca contribuir a la mejora de las cualificaciones de los profesionales dedicados a la agricultura y actividades afines incluidos técnicos y gerentes.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

- Comité de seguimiento de la Red Rural Nacional (RRN) y foro miRRN
- Comité de Seguimiento del Marco Nacional (MN) y Comité de Seguimiento del Programa Nacional de Desarrollo Rural (PNDR)
- Reuniones de la mesa de mujeres y actividades de la Red Rural Nacional (RRN)

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

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

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas sólo el 30 por ciento del total. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere, hay desigualdades en detrimento de la mujer. Asimismo, sigue siendo muy baja la presencia de la mujer en las entidades asociativas, en especial en puestos de toma de decisiones.

Es muy importante, también, el acceso a una formación sólida para el desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.



Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

En relación con las “Subvenciones destinadas a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para el desarrollo de actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, así como para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural”:

- Nº de actividades de representación e interlocución subvencionadas.
- Nº de mujeres rurales que han participado en las actividades específicas de especial interés para las competencias del MAPAMA.

En relación con las “Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural”:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres.
- Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.

En relación con “los órganos de gobernanza y las actuaciones de la Red Rural Nacional”:

- Nº de intervenciones en el foro de mujeres rurales.
- Nº actividades llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos específicos del PEIO.
- Porcentaje del número de asistentes mujeres en las actividades respecto al total.

En relación con el Programa Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020, se deberá incluir en el Informe Anual de Ejecución, una evaluación de las medidas adoptadas para velar porque se tengan en cuenta y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y ejecución de los respectivos programas, en aplicación del artículo 7 del Reglamento 1303/2013.

**PROGRAMA 415B:** Mejora de estructuras y mercados pesqueros

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Ordenación Pesquera

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

Este programa se estructura en tres áreas: *Gestión de la Política Estructural y de Ordenación y Planificación de la Flota, Economía Pesquera y Control e Inspección.*

En lo que a políticas de igualdad se refiere, compete a la Dirección General de Ordenación Pesquera (DGOP), que es la encargada de la gestión del Programa 415B, la planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero, función que desarrolla a través de la Subdirección General de Economía Pesquera (SGEP). En este sentido, dentro del área de Economía Pesquera, la DGOP ha

establecido como uno de sus principales objetivos la innovación, la diversificación y, específicamente en materia de Igualdad, el desarrollo de las políticas de integración. Estas últimas se materializan en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el sector pesquero, a través de los trabajos desempeñados por la *Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero*.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa está destinado a financiar las ayudas previstas en el Reglamento (UE) N° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), que establece normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca, incluidas aquellas destinadas a la integración y desarrollo del principio de Igualdad.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 7	182	Realizar un estudio cualitativo y cuantitativo que permita visibilizar la realidad de las mujeres en el sector pesquero.
Eje 6/ Objetivo 7	184	Promoción del incremento de la presencia y participación de las mujeres en órganos directivos de cooperativas rurales, organizaciones agrarias y pesqueras y grupos de acción local.
Eje 6/ Objetivo 7	186	Fomento de la formación y el acceso a la sociedad digital de las mujeres del medio rural y pesqueras, de cara, especialmente, a favorecer su incorporación a aquellos ámbitos potencialmente creadores de empleo y en donde están infrarrepresentadas.
Eje 6/ Objetivo 7	187	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres del medio rural y pesqueras en el uso de las TIC y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 7	188	Fomentar y apoyar el asociacionismo de las mujeres del sector rural y pesquero.

### Identificación de actuaciones:

Para el cumplimiento de la **medida 182** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- **Evaluación del Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola. La igualdad en cifras**, que forma parte del Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020), a partir de la actualización de estadísticas e indicadores en materia de igualdad.
- **Realización de diagnosis de los diferentes colectivos de mujeres del sector pesquero y acuícola** (pesca marítima, industria de la transformación y comercialización). Estos diagnósticos tendrán una dimensión tanto cuantitativa (análisis estadístico) como cualitativa.

Asimismo, se continuará con el desarrollo de actuaciones para dar visibilidad tanto a las actividades que se realicen desde la Red como a las iniciativas que lleven a cabo las

asociaciones y entidades que representan a los diferentes colectivos de mujeres de la pesca. Concretamente, dicha visibilización se promoverá a través de:

- **Boletines informativos** que, además de entrevistas y noticias, incorporan monográficos que contribuyen a dar a conocer la realidad de las mujeres del sector a partir de datos cuantitativos y análisis cualitativos.
- **Elaboración de material gráfico** (dípticos, folletos, presentaciones) de la Red y sobre la situación de las mujeres del sector para su difusión en ferias y eventos.

Para el cumplimiento de la **medida 184** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- **Evaluación del *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2020 (PEIO)*, en aquellas medidas donde la SGP es agente responsable.** En el marco de dicho seguimiento también se tendrán en cuenta los avances que se produzcan en los objetivos del Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola (2015-2020), cuyo Eje 4 está orientado a “impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola”, promoviendo una mayor presencia y participación femenina en los órganos de poder y decisión.
- **Seguimiento del Dictamen favorable en materia de igualdad al Programa Operativo del FEMP (2014-2020).** Como parte de esta actuación la Red también realizará el seguimiento de aquellos proyectos financiados por el FEMP que han sido promovidos por mujeres, generan empleo femenino o tienen un componente de género; en especial aquellos que fomenten la presencia y participación de la mujer en la actividad pesquera y en las organizaciones sectoriales.

Para el cumplimiento de la **medida 186** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- **Impulso de cursos o actividades de formación destinados a las mujeres del sector.** Estas iniciativas formativas se llevarán a la práctica, principalmente, a través de convenios de colaboración con entidades vinculadas a la igualdad, y se buscará que potencien, entre otras, habilidades sociales, comunicativas, informáticas, idiomáticas, empresariales, organizativas, directivas o de liderazgo.

Para el cumplimiento de la **medida 187** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- **Mantenimiento y actualización de la página web de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero,** impulsando un mayor grado de implicación de las mujeres del sector en la elaboración de los contenidos.
- **Difusión de la Red en las redes sociales.** A través de la página de la Red en Facebook se promoverá el acercamiento de las mujeres del sector a los nuevos canales de comunicación.

Para el cumplimiento de la **medida 188** se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- **Presencia de la Red en congresos, jornadas y foros relacionados con la actividad pesquera y la igualdad de oportunidades.** Asimismo, la Red colaborará estrechamente con la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca, promoviendo reuniones y encuentros con las asociaciones profesionales que la integran, a las que se dará apoyo, contribuyendo a impulsar el movimiento asociativo en el sector. En la misma línea, se realizará el seguimiento de las

iniciativas que surjan en materia de asociacionismo femenino en el sector, a través del contacto con sus representantes y la difusión de sus experiencias por medio de los canales informativos de la Red.

Las actuaciones descritas anteriormente serán ejecutadas durante el periodo 2017-2018 por medio de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

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

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

Aunque las mujeres tienen un apreciable peso en el sector (representan el 35,5 % del empleo que hay en el conjunto de los subsectores de la pesca y la acuicultura) y están presentes en todas las áreas de actividad, todavía no participan en las organizaciones sectoriales y órganos de gobierno del sector en pie de igualdad con los hombres.

No obstante, en los últimos años se detecta una mayor proactividad por parte de las mujeres del sector, que se manifiesta, por un lado, en una mayor demanda de formación en aquellas materias complementarias que tienen que ver con el emprendimiento, el liderazgo o las nuevas tecnologías y por otro lado, en su apuesta por nuevos modelos de negocio potencialmente generadores de empleo a través de la diversificación. También crece el interés de las mujeres del sector por incrementar su representatividad a través del asociacionismo, lo que ha supuesto la creación de nuevas asociaciones y un mayor reconocimiento de la labor que estas realizan. Como hito destaca la reciente constitución de la primera Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca (ANMUPESCA).

Para estimar el impacto de género de este programa presupuestario se establecen los siguientes indicadores, para los cuales existe fuente estadística disponible actualmente. A partir de la comparativa con ejercicios precedentes podrá estimarse la evolución que se ha producido en los últimos años en relación a aquellos objetivos y actuaciones que se desarrollan a través de las medidas indicadas del PEIO.

- Empleo por sexo en pesca marítima (a bordo y en tierra) y en acuicultura. Fuente: Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). Estadísticas Pesqueras: Encuesta Económica de Pesca Marítima y Encuesta Establecimientos de acuicultura.
- Afiliados al Régimen Especial del Mar, por sexo. Fuente: Instituto Social de la Marina (ISM).
- Activos y ocupados en pesca y acuicultura, por sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA).
- Empleo en la comercialización de productos pesqueros, por tipo de comercio (al por mayor y al por menor) por sexo. Fuente: INE. Encuesta Anual de Comercio.
- Participación de la mujer en puestos directivos de los cabildos y Cofradías de Pescadores. Fuente: Datos aportados por las Comunidades Autónomas.
- Participación femenina en los órganos de dirección de los Grupos de Acción Local de Pesca (GALP). Fuente: Datos aportados por los GALP en sus Estrategias de Desarrollo Local Participativo.
- Participación femenina en los proyectos de diversificación. Fuente: APLIFEMP.

- Alumnos de cursos de formación impartidos por el ISM, por sexo. Fuente: ISM.
- Uso de las TIC`s por sexo, características demográficas y tipo de uso de la TIC correspondiente Fuente: INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares.
- Asociacionismo femenino en el sector pesquero. Fuente: Base de datos de miembros de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

### Previsión de resultados

Actualmente no podemos cifrar el impacto de dicho programa, ya que muchas de las actuaciones señaladas o bien están previstas o se encuentran en fase de desarrollo sin haber concluido todavía, por lo que no se puede hacer aún un balance atendiendo a indicadores cuantitativos concretos. No obstante, con actuaciones como la **Evaluación del Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el sector pesquero y acuícola. La igualdad en cifras**, se espera extraer una visión global del estado de la igualdad en el sector que permitan detectar situaciones de invisibilidad de la mujer en los datos sobre empleo femenino en determinadas actividades, así como identificar aquellas situaciones que puedan haber evolucionado positivamente como resultado de las recomendaciones que se exponen en el Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) –del que forma parte dicho diagnóstico-- u otras que, por el contrario, requieran de propuestas de mejora para frenar las desigualdades todavía existentes.

En la misma línea, se prevé que los **diagnósticos sobre los diferentes colectivos de mujeres del sector pesquero y acuícola** servirán para dar a conocer el perfil socioeconómico y las circunstancias laborales de estas profesionales, ahondando en las características del trabajo que desempeñan y en sus principales problemáticas, de cara a favorecer una reflexión profunda que sirva para aportar futuras soluciones, poniendo en valor asimismo, el trabajo que realizan y su importante contribución al sector.

Por otro lado, en lo que a visibilidad respecta, la experiencia previa ha demostrado que los **boletines informativos** y los **materiales gráficos de carácter divulgativo** contribuyen en gran medida al conocimiento y reconocimiento de las mujeres del sector, y de sus iniciativas, al tiempo que permiten difundir la labor que desarrolla la Red.

Por su parte, la **Evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2020 (PEIO)** servirá para medir el grado de efectividad de las actuaciones realizadas, o en proceso de ejecución, por la Secretaría General de Pesca, a través de la Dirección General de Ordenación Pesquera, en lo que respecta a la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Por otro lado, el **Seguimiento del Dictamen favorable en materia de igualdad al Programa Operativo del FEMP (2014-2020)** permitirá analizar cómo se ha integrado el principio horizontal de igualdad en la programación, ejecución y evaluación de este fondo, valorando al mismo tiempo el potencial de las ayudas FEMP (por medio de los proyectos realizados) para promover el emprendimiento y la generación de empleo femenino en el sector.

Respecto a los **cursos o actividades de formación** la previsión es que permitan a las mujeres del sector ampliar sus conocimientos y competencias para avanzar profesionalmente, incorporarse a nuevos ámbitos tanto de empleo como de liderazgo, o avanzar en el desarrollo de nuevas tareas como las relacionadas con las nuevas tecnologías.

Precisamente en relación a las nuevas tecnologías, el **mantenimiento y actualización de la página web de la Red** y su **difusión en las redes sociales**, permitirán ampliar la

difusión y alcance de todas las actuaciones anteriormente descritas y la creación virtual de contactos con otras redes, organizaciones y profesionales del sector, promoviendo al mismo tiempo una mayor relación de las mujeres con estos canales de comunicación.

Por último, la **presencia de la Red en congresos, jornadas y foros relacionados con la actividad pesquera y la igualdad de oportunidades**, además de favorecer la promoción de la propia Red, promoverán el intercambio de experiencias y buenas prácticas y permitirán afianzar el asociacionismo femenino a partir de su reconocimiento.

**PROGRAMA 4510:** Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales.

Desde los Órganos Directivos de la Subsecretaría se definen las directrices y planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del mismo.

Dentro de las actividades propias del programa con repercusión en los Presupuestos Generales del Estado está la planificación y gestión de los recursos humanos del Departamento en el ejercicio de las competencias del mismo en materia de acción social y formación, así como de los programas de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	48	Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

### Identificación de actuaciones previstas

Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral incrementan la motivación y constituyen un interesante incentivo a la hora de elegir y permanecer en un centro de trabajo contribuyendo, además, a lograr una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio.

En la búsqueda de una mayor agilidad de servicio público, el MAPAMA desarrolla el teletrabajo como una forma de prestación laboral que se consolida como una herramienta flexible capaz de incrementar la productividad de tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación.

En el ámbito de formación en 2017 se incluirá una amplia oferta de acciones formativas en formato teleformación (on line, videocolaboración, retransmitidas en “streaming” y en remoto.) facilitando el acceso de los trabajadores a la formación y la mejor conciliación de la vida personal y laboral.

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

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

Desde el ejercicio 2013 se vienen desarrollado diversas experiencias con nuevas metodologías de formación utilizando herramientas electrónicas. La asistencia femenina a los cursos “online” y de videocolaboración supera claramente a la masculina.

Por ello en 2016 se ofertaron 9 cursos online, 8 cursos en videocolaboración, 1 curso en remoto y 2 jornadas emitidas en “streaming” y grabadas para su difusión por “youtube”.

Evitando de esta forma que los diferentes roles entre hombre y mujer que aún perviven en nuestra sociedad no constituyan, en modo alguno, un menoscabo en la formación profesional de las empleadas públicas, por lo que, previsiblemente, el catálogo de cursos de formación a distancia será ampliado en 2017.

En lo que atañe al teletrabajo se aprueba la Resolución de la Subsecretaría de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente de 7 de junio de 2016, por la que se aprueba el programa piloto de teletrabajo en el Ministerio, de forma que el teletrabajo se extienda a otros centros directivos.

#### Previsión de resultados

Desde un punto de vista de género, con los cursos “online” y de videocolaboración se reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional. Sin embargo, desde un punto de vista económico, esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas y desde un punto de vista ambiental supondrá un ahorro de papel considerable.

El trabajo en red puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores; todo ello sin menoscabo de su productividad, más bien al contrario, con un incremento de la misma a medida que la administración se hace sensible a las necesidades de sus empleados.

Por último, en 2017 se persigue consolidar definitivamente la tendencia de ejercicios anteriores, de forma que la igualdad de género se constituya en materia habitual en los Planes de Formación anuales.





**SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA Y PARA LAS ADMINISTRACIONES  
TERRITORIALES**

- 462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales
- 912O** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección
- 921P** Administración Periférica del Estado



**PROGRAMA 462M:** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Centro de Investigaciones Sociológicas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

- Investigación y estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita de Derecho Constitucional.
- Prospección de la opinión pública mediante sondeos.
- Formación de especialistas e investigadores en las áreas reseñadas, así como la divulgación o difusión de los trabajos realizados. Esta actividad se diversifica en dos grandes sectores: por una parte, la investigación y el estudio de carácter sociológico y, por otra, la investigación y el estudio del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial
Eje 3/ Objetivo 2	73	Personalizar la atención a las víctimas de violencia de género a través del mantenimiento de las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género incluidas en el Plan de Acción Social

Identificación de actuaciones previstas

Inclusión en el Plan de Acción Social del CEPC para 2017 de una ayuda por situaciones de violencia de género.

En el ámbito de actuación del Centro de Investigaciones Sociológicas durante 2017:

- Se seguirán introduciendo varias preguntas relativas a las desigualdades de género en distintos ámbitos y prácticas sociales, en el diseño de los cuestionarios para la realización de varios barómetros. Por ejemplo, en la Encuesta Social General para 2017 se abordarán cuestiones de “ciclo de vida” con especial atención a los considerandos de género, y en diversos barómetros se incluirán cuestiones específicas sobre conciliación y relaciones de pareja, y cuestiones de género.
- En el Departamento de Publicaciones del Centro, en general, los criterios de género ya forman parte transversal de la política de publicaciones, en las facetas de selección de autores, temas, etc. y seguirán incorporándose durante el próximo

ejercicio económico. Adicionalmente en el Programa Editorial para 2017 del CIS se contempla la publicación de tres interesantes títulos en esta materia: *“El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género”*, *“Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos”* y *“Los cuidados de los mayores en las grandes ciudades”* que abordan los cuidados a nuestros mayores desde una perspectiva de género y migratoria, entre otras.

- Todos los cuestionarios utilizados por el CIS para la realización de los estudios respetan la utilización de un lenguaje no sexista.
- Desde el punto de vista metodológico, siempre se trata de distinguir en las respuestas, si son hombres o mujeres el objeto de las respuestas, lo que ayuda al análisis diferenciado por género.

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

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

En caso de que se produjera en el CEPC algún caso de violencia de género, se trataría de compensar parte de los gastos ocasionados por situaciones de violencia de género padecidas por la persona, que solicite la ayuda prevista en el Plan de Acción Social del CEPC.

En el CIS Se ha tenido en cuenta el impacto de género en varias realizaciones ya ejecutadas o previstas. Éste enfoque de género global seguirá formando parte, y siendo tenido en cuenta en la política de realización de estudios, diseño de cuestionarios, y en general, en toda la programación de los Centros.

#### Previsión de resultados

Seguir avanzando en la senda de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la profundización del conocimiento de la situación existente en materia de género y de igualdad de oportunidades, el seguimiento de la normativa relacionada con la igualdad, y el fomento de publicaciones que aborden la materia de género.

En particular, se obtendrán conclusiones de los trabajos realizados mencionados anteriormente para poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente y también desde el punto de vista de la opinión pública de la sociedad española en relación a la igualdad de género.

**PROGRAMA 9120:** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría

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

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

- Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.
- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Apoyo a la alta Dirección del Gobierno.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	26	Elaboración del II Plan de Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos.
Eje 1/ Objetivo 5	27	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la AGE y Organismos Públicos vinculados a ella.
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 1	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.
Eje 3/ Objetivo 2	73	Personalizar la atención a las víctimas de violencia de género a través del mantenimiento de las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género incluidas en el Plan de Acción Social
Eje 2/ Objetivo 2	51	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres
Eje 7/ Objetivo 5	215	Acciones formativas dirigidas a personas que, en cada departamento ministerial, se encarguen de la realización de los correspondientes informes de impacto o de aportar información esencial para su elaboración; en especial, la de carácter estadístico.
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrollada por las UI

### Identificación de actuaciones previstas

Este programa, es, en parte, un programa instrumental que presta servicios generales al resto de las Unidades del Departamento.

Con cargo a este programa, en el ámbito y ejercicio de las competencias de la Subsecretaría del Departamento en 2017 las actuaciones más significativas que se realizarán en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género son las siguientes:

- Seguimiento del Plan Igualdad de la AGE y sus Organismos Públicos adscritos.
- Realización de Cursos o Jornadas destinadas al personal del Departamento y sus Organismos en las que se aborde: formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevención en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, la evaluación del impacto de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.
- Organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se prevé su desarrollo durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales no lectivos. Inclusión en la Escuela de Verano de actividades educativas sensibilizadoras en igualdad.
- Difusión de un tríptico informativo sensibilizando en materia de Igualdad de Oportunidades y corresponsabilidad para entrega al personal que se incorpore al Ministerio de la Presidencia.
- Difusión a través de la página de intranet del Departamento, de información sobre la igualdad de género, la normativa existente y las actuaciones que se están realizando.
- Seguimiento del cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- En el Ministerio de la Presidencia se recogen en los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto y en el procedimiento negociado la

previsión de que en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa o entidad que en el momento de acreditar la solvencia técnica, disponga de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

- Elaboración, en colaboración con las Unidades Gestoras de la Sección 25 del informe de impacto de género anual que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado
- Inclusión en el Plan de Acción Social para 2017 de una ayuda especial por violencia de género.
- Aplicación y seguimiento del Plan Estratégico en materia de Igualdad de Oportunidades 2014-16.
- Relaciones con la representación del personal del Ministerio de la Presidencia y sus Organismos adscritos en materia de igualdad a lo largo de todo el ejercicio y, en particular, en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad.
- Participación en las sesiones formativas especializadas impartidas a las Unidades de Igualdad, entre otros, por el Instituto de la Mujer.
- Participación como representante por parte de la AGE en la Comisión Técnica de Igualdad dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en el marco del acuerdo de ordenación de la negociación colectiva suscrito con las organizaciones sindicales. Colaboración en sus trabajos preparatorios y subsiguientes.
- Asesoramiento en la utilización de un lenguaje no sexista. Esta actuación está dirigida tanto a las comunicaciones externas e internas del Departamento como a las disposiciones normativas y otros actos que por parte del Ministerio se dirijan a la ciudadanía.

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

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

El Ministerio ha procedido al diagnóstico de situación en el marco de las actuaciones relativas a la elaboración del Plan de Igualdad de la AGE y del PEIO 2014-2016.

#### Previsión de resultados

El resultado que se prevé conseguir con la puesta en marcha de las actuaciones descritas en el apartado B), es avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento.

Intentar cuantificar los efectos de las medidas descritas, presenta cierto grado de dificultad. No obstante, parece lógico poder afirmar que el esfuerzo continuado en la programación, implementación y seguimiento de éstas medidas contribuirá a medio y largo plazo a la consecución de los objetivos señalados en el presente documento.

**PROGRAMA 921P:** Administración Periférica del Estado

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

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

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

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

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

#### Identificación de actuaciones previstas

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

Con objeto de mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía, reflejar fielmente y difundir la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Administración Periférica del Estado, se realiza una continua revisión de la aplicación estadística CRETA (Consultas, Registros y Estadísticas de Trámites Administrativos), para adecuarlo a los cambios normativos producidos en diversas áreas de actividad de las Delegaciones del Gobierno, como pueden ser las de violencia de género, de manera que, por un lado permita que el informe anual del artículo 73.1 b) 4º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público refleje fielmente la gestión de las Delegaciones del Gobierno y, por otro, pueda utilizarse para emitir informes a demanda en cualquier momento del año sobre los aspectos puntuales en que se solicite. Esta actuación se encuentra asociada a la medida 206 del PEIO.

En relación con la contratación, como herramienta para el desarrollo de las funciones propias de las Delegaciones, Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, anualmente se elaboran las instrucciones comunes que deberán regir en la elaboración de los pliegos y documentación preparatoria de los expedientes, de forma que se prevé la inclusión de condiciones especiales en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que se elaboren, a fin de lograr una mayor igualdad en las condiciones de contratación, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la LOIEMH 3/2007.



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

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

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

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

Indicador:

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

En relación con la contratación pública se están valorando las posibles medidas a incluir como condiciones especiales dirigidas a la eliminación de las desigualdades entre el hombre y la mujer.

Indicador:

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

#### Previsión de resultados

Las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer son referentes en el territorio en relación con el seguimiento de recursos y de la respuesta institucional frente a la violencia de género, destacando la elaboración de 51.205 fichas de seguimiento de casos en 2016, la elaboración de 2.581 informes y memorias sobre la materia y la participación en 1.974 reuniones de coordinación y colaboración interinstitucional.

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

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



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

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



**PROGRAMA 231A:** Plan Nacional sobre Drogas**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente, a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables: Elaboración de un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependiente en proceso de rehabilitación que se implementará en centros de asistencia a drogodependientes y en Instituciones Penitenciarias.  Se diseñará un instrumento para la evaluación de la efectividad de estas medidas
Eje 6/ Objetivo 1	130	Desarrollar el Plan de Acción 2013-2016 de la Estrategia Nacional sobre Drogas, dando prioridad a las acciones, para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta las diferencias de género en prevalencias en determinadas sustancias.
	133	Incorporar en las políticas de salud y asistencia social, penitenciaria, de drogodependencias, inmigración, etc., las pautas o protocolos que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares.

Identificación de actuaciones previstas

Dado que en el momento de redactar este informe, todavía no se ha aprobado la Estrategia Nacional sobre Drogas y otras Adicciones 2017-2024, ni el Plan de Acción para el periodo 2017-2020, se mantienen las referencias utilizadas en el año 2016 que, por otra parte, son muy similares a lo que se establezca en dichos documentos de planificación debido a que uno de los objetivos fundamentales será el de garantizar que las políticas de adicciones tengan en cuenta el enfoque de género de manera generalizada

Así, la Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que *“Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la*

*Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”.*

El Plan de Acción 2013-2016 contiene una visión transversal con enfoque de Género, que incorpora las peculiaridades específicas de la mujer a todas las acciones e intervenciones planteadas. Entre las acciones de este Plan destacan:

Acción 13. Proyecto de mejora de procesos y procedimientos de asistencia en drogodependencias y adicciones y su adecuación a la Cartera de Servicios del SNS

Elaborar un documento que describirá los procesos asistenciales recomendables para drogodependientes atendiendo especialmente a la patología dual y a la mujer

Acción 15. Elaborar un protocolo para diseñar itinerarios personalizados de inserción de drogodependientes en proceso de rehabilitación

Acción 26. Fomentar la investigación y el análisis de datos sobre consumo de drogas. Analizar datos en las siguientes áreas: género, ámbito laboral, consumo. Se incluye diferenciación por sexo en las Encuestas Nacionales sobre Drogas (prevalencias y percepción del riesgo del consumo de sustancias psicoactivas) y en el indicador admisiones a tratamiento: (admisiones anuales en dispositivos asistenciales ambulatorios).

Asimismo, se ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y la que regula la ayudas a proyectos de Investigación, la valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones para la financiación de programas se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de los mismos con un criterio de calidad (desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de gestión de calidad y de procesos de autoevaluación y mejora continua de forma periódica), la consideración de la perspectiva de género.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación se considera prioritario el principio de equidad social en las políticas de investigación sobre drogas, incluyendo en el mismo el enfoque de género. Además al valorar los proyectos, se mejora la puntuación en los casos en los que se tiene en cuenta que en los equipos de investigación exista una presencia equilibrada de ambos sexos.

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

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

La última Encuesta domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2015/2016 sobre población de 15 a 64 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas, muestra que:

- Las sustancias psicoactivas más extendidas son el alcohol, el tabaco y los hipnosedantes. Entre las drogas de comercio ilegal: el cannabis, la cocaína y el

éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 9.5 %, 2.0 % y 0,6 % respectivamente, fueron las más extendidas. La prevalencia de uso de hipnosedantes (tranquilizantes y somníferos), con o sin receta médica en los últimos 12 meses, fue del 8.1 %, sólo superada por el alcohol y el tabaco con datos del 62.1 % y 38.5 % respectivamente. Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos) el uso de drogas fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres:

Respecto a los hipnosedantes, el porcentaje de mujeres que los ha consumido en el último año, duplica el porcentaje de hombres consumidores (15.8 % frente a 8,3 %). Las diferencias aumentan con la edad.

En el caso de las drogas de comercio ilegal y con respecto al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (13.3 % hombres y 5,6 % mujeres) y de cocaína en polvo (3,1 % en hombres y 0,9 % en mujeres).

En cuanto a las drogas de comercio legal como el tabaco y el alcohol, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. La prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 12 meses fué del 82.9 % en hombres y del 72.1 % en mujeres, y la de tabaco del 44,4 % y 36.0 %, respectivamente.

- Además, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por citar algún ejemplo) en los que las prevalencias de consumo en mujeres en determinados grupos de edad han venido aumentando considerablemente en los últimos tiempos, disminuyendo, de este modo, las diferencias de prevalencias de consumo entre hombres y mujeres e, incluso, invirtiendo la relación en algunos grupos de edad.

La última Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada sobre estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, muestra para 2012/2013 que:

- Las drogas consumidas por un mayor porcentaje de estudiantes siguen siendo, en primer lugar, las de comercio lícito: alcohol y tabaco, seguidas por el cannabis. A continuación, y por este orden se sitúan los hipnosedantes (con o sin receta), cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles y heroína en último lugar. El 81,9 % de los estudiantes dicen haber consumido alcohol en el último año, el 35,3 % tabaco, el 26,6 % cannabis, el 2,5 % cocaína, el 2 % alucinógenos, el 1,7 % anfetaminas y el 0,7 % heroína.
- Entre los estudiantes de 14 a 18 años, el consumo de drogas de comercio lícito como tabaco, alcohol o hipnosedantes (con o sin receta) está más extendido entre las mujeres (es decir hay un mayor porcentaje de mujeres que consumen estas sustancias) que entre los hombres. Si bien, conviene aclarar que los hombres que consumen alcohol o tabaco lo hacen con mayor intensidad es decir consumen con más frecuencia o en mayor cantidad que las mujeres.
- Así mientras el 82,9 % de las estudiantes de 14 a 18 indican que han consumido alcohol en el último año, el porcentaje de chicos es ligeramente inferior, el 80 %. En tabaco los porcentajes para prevalencia de consumo en el último año son: 33,1 % para los chicos y 37,5 % para las chicas. Finalmente en hipnosedantes existe una mayor diferencia: el 8,4 % de los chicos y el 14,9 % de las chicas admiten que los han consumido en el último año.

- El consumo de cualquier droga ilegal (cannabis, cocaína, alucinógenos, éxtasis, anfetaminas, inhalables volátiles o heroína) está más extendido entre los hombres que entre las mujeres (es decir el porcentaje de hombres que consumen es mayor que el porcentaje de mujeres consumidoras). En cannabis los porcentajes son 29,7 % para chicos y 23,3 % para chicas. En cocaína son 3,4 % para chicos y 1,6 % para chicas.

### Previsión de resultados

Se espera que las acciones previstas en el marco de la Estrategia Nacional sobre Drogas y otras adicciones 2017-2024 y en el Plan de Acción que la complementará, redunden en la disminución de la edad de inicio en el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos y mejore la calidad y la efectividad de la atención y los procesos de reinserción de las mujeres drogodependientes.

**PROGRAMA 231F:** Otros servicios sociales del Estado

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad

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

El programa 231F, “Otros Servicios Sociales del Estado”, tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia; a las personas mayores; a las personas con discapacidad; a la población gitana, a los niños y niñas, gitanos y no gitanos -especialmente a los que sufren de privación material severa-, a la infancia y a las familias con hijos e hijas a su cargo en situaciones de vulnerabilidad, pobreza y/o exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	30	Diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento. Se



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		atenderá, con el objetivo de reforzar la igualdad de trato y la no discriminación, entre otras, a mujeres inmigrantes y de minorías étnicas.
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 2/ Objetivo 1	37	Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar
Eje 2/ Objetivo 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
Eje 2/ Objetivo 3	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 4/ Objetivo 3	92	Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones
Eje 5/ Objetivo 2	107	Elaboración de programas educativos específicos, de apoyo y refuerzo, dirigidos a grupos especialmente vulnerables, susceptibles de discriminación múltiple (jóvenes inmigrantes, de etnia gitana, en situación de desventaja Socio-económica, con discapacidad o con entornos de violencia).
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.
Eje 6/ Objetivo 1	133	Incorporación, en las políticas de salud y asistencia social, de pautas que atiendan a las especificidades de mujeres en situación o riesgo de exclusión social o con dificultades singulares (mujeres viudas, gitanas, mujeres con discapacidad, y otras situaciones).
Eje 6/ Objetivo 4	152	Diseño de acciones dirigidas a favorecer el acercamiento y la formación de las mujeres, especialmente las más vulnerables a la exclusión digital, en el uso de las TIC, y a fomentar su acceso, tanto a Internet como a equipos y espacios comunes (telecentros).
Eje 6/ Objetivo 4	153	Realización de cursos de formación de personas adultas, dirigidos especialmente a mujeres, en el acceso a Internet.
Eje 6/ Objetivo 7	183	Tomar en consideración las características específicas del ámbito rural, a la hora de establecer líneas de cooperación con las administraciones local y autonómica, para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## Identificación de actuaciones previstas

Las subvenciones a las comunidades autónomas (todas, excepto Navarra y País Vasco por su especial sistema de financiación) y a las ciudades de Ceuta y de Melilla para la realización de programas sociales: prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales o Plan concertado; proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano o Plan de desarrollo gitano y apoyo a la familia e infancia (nuevo programa en el ejercicio 2015), contemplan actuaciones y prestaciones dirigidas a las niñas y a las mujeres en áreas no solo de la acción-social/servicios sociales, sino también en las de educación, formación-empleo, salud, vivienda, etc.

Asimismo en todos los programas descritos en el párrafo anterior se contemplan actividades transversales de participación de los usuarios y usuarias de los mismos o de las entidades que los representan, de fomento del voluntariado/cooperación social así como de igualdad de trato entre hombres y mujeres, conciliación familiar y no discriminación por razón de sexo u otras diferencias. Asimismo en todos los soportes de información (fichas de presentación de proyectos y fichas de evaluación (a partir de las cuáles se realizan las correspondientes memorias de evaluación de los proyectos financiados) se recogen los datos desagregados por sexo y las actividades específicas dirigidas a las mujeres y niñas en cada uno de los programas financiados.

Otro de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro.

Esta convocatoria de subvenciones incluye en sus criterios objetivos de valoración, el empleo de mujeres y la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas de fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Por otra parte, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En concreto, a través de la convocatoria de subvenciones del IRPF, se subvencionan programas prioritarios de servicios de comedor para hijos/as de padres y madres trabajadoras/as, atención socio-sanitaria a niños y familias del medio rural y población dispersa para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Desde el ámbito de las acciones de protección a la familia, se ha aprobado en mayo de 2015 el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 (PIAF), entre cuyas líneas estratégica se encuentran la conciliación y la corresponsabilidad, el apoyo a la maternidad y entorno favorable para la vida familiar y el fomento de la parentalidad positiva.

Las actuaciones adscritas al Programa 231F, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, consisten en la convocatoria de subvenciones del IRPF dirigidas a los programas que se relacionan a continuación:

Programas de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar: medida 37 del PEIO.

Programas o servicios dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, a través de la atención y educación a menores de 3 años y otros servicios complementarios: medida 42 del PEIO.

Programas de apoyo a la crianza saludable y positiva de los hijos: medida 64 del PEIO

Servicios de atención socioeducativa a niños/as y familias del medio rural y población dispersa dirigidos a facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal: medida 183 del PEIO

Y programas de formación en nuevos sectores de empleo que garanticen además un número mínimo de mujeres, programas que ofrezcan oportunidades de empleo y autoempleo a mujeres que vivan en el mundo rural, programas de promoción de la actividad empresarial de mujeres, programas que faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo o programas que fomenten la integración de mujeres víctimas de delitos de violencia contra la mujer.

En el ámbito de la discapacidad, las metas a conseguir son las siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan (proyectos de ONG y CCAA) como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONG del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
- Exigir todos los datos de personas con discapacidad desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
- Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres con discapacidad y aquellas con múltiple discriminación.

Todas estas medidas se enmarcan en la “Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020”, aprobada por el consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011.

Por lo que se refiere al trabajo que desarrolla el Real Patronato sobre Discapacidad, en cumplimiento de su función como órgano técnico de encuentro, reflexión, debate y propuesta, y teniendo en cuenta que se hace referencia singular a la perspectiva de género, a la exclusión múltiple y a la infancia con discapacidad en el propio desarrollo de las funciones de este organismo en su Estatuto, en el ejercicio 2017 se van a realizar los siguientes estudios con incidencia en temas de género, a través del Observatorio Estatal de la Discapacidad:

- La articulación del movimiento social de mujeres con discapacidad en España: génesis y desarrollo.
- Las personas con discapacidad en España ante la discriminación múltiple: situación y propuestas.
- Las personas con discapacidad residentes en el medio rural: situación y propuestas de acción.

Estos estudios se elaborarán en virtud del Convenio a suscribir por el que se canaliza una subvención nominativa al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, para la gestión y funcionamiento del Observatorio Estatal de la Discapacidad.

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

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

La perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables, donde sus miembros están más divididos por su condición de género, especialmente los menores, niños y niñas, y jóvenes hombres y mujeres en situación de pobreza severa.

Según los datos de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2015, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social de las mujeres es del 28,3 %, siete décimas inferior a la de los hombres que se sitúa en el 29,00 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres es del 19,2 % y la de los hombres del 19,8 %.

En el año 2014, el porcentaje de riesgo de pobreza o exclusión social de las mujeres era de cinco décimas inferior a la de los hombres, situándose la de la mujer en un 28,9 % y la del hombre en el 29,4 %. Si se tiene en cuenta el alquiler de la vivienda y se imputa a la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres es del 19,9 % y la de los hombres del 19,8 %.

Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008), elaborada por el INE, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las que el 59,8 % son mujeres.

#### Previsión de resultados

Con las medidas previstas para conseguir los objetivos específicos descritos, se trata de cumplir el objetivo general del programa de impulsar las políticas de bienestar, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, así como desarrollar servicios y prestaciones que atiendan las necesidades que afectan a las personas dependientes y con discapacidad.

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

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia

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

Este programa tiene por objeto tanto el impulso de programas de actuación referidos a la prevención, atención y protección de la familia y de la infancia en el marco de la

legislación española, teniendo en cuenta la Convención sobre Derechos del Niño de Naciones Unidas, como el cumplimiento y seguimiento de los compromisos internacionales adquiridos por España ante las Naciones Unidas y en el ámbito de la Unión Europea.

Además, promoverá programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias y la infancia con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social, en el marco de lo previsto en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017. Así como la difusión en la sociedad de valores y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de la infancia y de las familias.

Dentro de los objetivos previstos con este programa debe destacarse el de promover e impulsar la coordinación interautonómica, el de favorecer la cooperación y colaboración técnica de las instituciones de la Administración General del Estado con las Comunidades Autónomas y con las Administraciones Locales, así como promover las relaciones con el tercer sector, ONG, y en general con los representantes de la sociedad civil organizada, para una mayor implicación y colaboración de todos ellos en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de las familias y de la infancia.

Para la obtención de dichos objetivos, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a la familia.
- Promoción de acciones de protección a la infancia.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	35	Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes
Eje 2/ Objetivo 2	37	Desarrollo acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar
Eje 2. Objetivo 2	64	Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señale y mejorando la respuesta institucional, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario y social

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	101	Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad en el marco del II PENIA. En particular las dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de los jóvenes

#### Identificación de actuaciones previstas

En relación con la medida 69 se está trabajando desde el Observatorio de la Infancia en la elaboración de un Protocolo marco relativo a la detección, identificación, asistencia y protección de los menores de edad víctimas de trata.

El principio de Igualdad de Oportunidades está presente en el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) de forma transversal, tanto en el apartado de Principios básicos, así como en las siguientes medidas operativas:

Fomentar la igualdad de oportunidades: Impulsar acciones de defensa y promoción de la igualdad entre los niños, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición, interviniendo desde la primera infancia para reducir las desigualdades sociales existentes. En especial, promover, fomentar y difundir modelos masculinos de asunción de responsabilidades y cuidados familiares con el fin de eliminar estereotipos sexistas en la vida cotidiana de los hogares.

Facilitar el acceso a jóvenes a cualquier tipo de profesión sin discriminación por razón de género: Implementar programas específicos para facilitar a los jóvenes el acceso a profesiones tradicionalmente consideradas de un género concreto y practicar una pedagogía social sobre la inclusión desde dicha perspectiva. En especial promover acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a madres y padres, asociaciones y al personal docente de las etapas de educación infantil, primaria y secundaria.

Desde el ámbito de las acciones de protección a la familia, se aprobó en mayo de 2015 el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017 (PIAF), entre cuyas líneas estratégicas se encuentran la conciliación y la corresponsabilidad, el apoyo a la maternidad y entorno favorable para la vida familiar y el fomento de la parentalidad positiva. Las actuaciones imputadas al Programa 231G, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, serían las siguientes:

En relación con la medida 35:

- Promoción de prácticas empresariales familiarmente responsables: Apoyo a la iniciativa Certificado Familiarmente Responsable (EFR), a través de subvención a la Fundación Mas Familia.
- Actividades de difusión y sensibilización, especialmente en el ámbito de primera infancia y buenas prácticas empresariales, en materia de conciliación y corresponsabilidad. Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias y otras actividades como colaboración en la iniciativa Premios Nacionales de Empresa Flexible, etc.
- Promoción de estudios y análisis para racionalización de horarios a través de la colaboración con entidades.

- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de conciliación y corresponsabilidad, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

En relación con la medida 37:

- Concesión de subvenciones a entidades que desarrollan actividades de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar.

En relación con la medida 64:

- Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva. Jornadas sobre Parentalidad Positiva.
- Elaboración de materiales técnicos para profesionales y responsables de programas de apoyo a las familias en materia de parentalidad positiva.
- Desarrollo de la plataforma web [www.familiasenpositivo.es](http://www.familiasenpositivo.es)
- Actividades para potenciar la colaboración interadministrativa en materia de apoyo a la familia desde el enfoque de la parentalidad positiva, tanto en el ámbito nacional como internacional.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de parentalidad positiva, en el marco del Plan de Formación de la Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

Por otra parte, en relación con el colectivo de familias monoparentales, que presenta un perfil fuertemente feminizado con una problemática y necesidades singulares de apoyo social, en el marco de este programa se van a realizar las siguientes actuaciones:

- Apoyo al movimiento asociativo de familias monoparentales, mediante subvenciones nominativas.
- Análisis de las necesidades de apoyo a las familias monoparentales en relación a su protección social, jurídica y económica, en el ámbito de un grupo de trabajo interautonómico.
- Elaboración de propuestas para el tratamiento específico del colectivo de familias monoparentales en el marco del proyecto de la Ley Integral de Apoyo a la Familia.

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

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

El II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013–2016 (II PENIA) fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 5 de abril de 2013. Hay que señalar que entre los principios que rigen dicho Plan figura de forma especial el que se refiere a la no discriminación, en virtud del cual todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión pública o de otra índole, etc., ya que se trata de un principio normativo de la Convención de los Derechos del Niño.

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar a través de este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto mayor que sobre las niñas tienen comportamientos rechazables como maltrato infantil, abuso sexual, etc.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género e infancia se debe señalar que el II PENIA contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias al género. Así, se especifica que siempre que sea técnicamente posible los indicadores estarán desglosados en función del género. Así mismo, la presencia en el Observatorio de la Infancia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, hace que tanto en el lenguaje como en los principios y medidas, tengan cabida las que se refieren a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la prevención de todas las formas de violencia por razón de género.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas, se puede destacar por su incidencia negativa y las consecuencias en su desarrollo, los relativos a menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual. En este sentido y según los datos de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de las víctimas son niñas.

Así, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y ONG para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Entre los indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, se puede señalar el del número de niños y niñas en el Registro on line unificado de casos de maltrato infantil (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por lo que se refiere a las familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar, una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir reduciendo, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa, vaya más allá de la de género y pretenda abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales (En España hay 1,9 millones en 2015). El número de hogares formados por madre que convive con hijos representa el 81,3 % del total de los hogares monoparentales y ha crecido en un 6,3 % en relación a 2014. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen el 10,3 % del total de los hogares españoles, según la última Encuesta Continua de Hogares),



deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

En lo relativo a la conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.
- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.
- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de Tercer Sector en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

#### Previsión de resultados

En lo que se refiere al ámbito de protección de infancia, el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica el análisis de los factores que conducen al riesgo y a la dificultad social desde la perspectiva de género, al objeto de favorecer una actuación especializada que consiga superar esas desigualdades, valorando las situaciones que puedan tener un impacto diferencial en función de la necesidad de mayor protección de uno de los géneros.

Por lo que se refiere al ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que en la de prestaciones o permisos por razones familiares.

El uso por parte de las madres trabajadoras, en un porcentaje elevadísimo, de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de flexibilidad laboral vinculadas a razones familiares, puede suponer en muchos casos un perjuicio en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Esta situación lleva a plantear una prioridad hacia los servicios de apoyo a las familias, que tienen un carácter positivo desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, y que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

Finalmente, por lo que se refiere a las familias monoparentales, se espera avanzar en el análisis de sus necesidades y demandas para promover medidas específicas en el marco de los programas sociales que gestiona este centro directivo y en el proyecto de la Ley Integral de Apoyo a la Familia. Así como, seguir apoyando el desarrollo del movimiento asociativo de este colectivo familiar.

**PROGRAMA 232A:** Promoción y Servicios a la Juventud

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España

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

El programa 232A, “Promoción y Servicios a la Juventud” se gestiona por el Instituto de la Juventud (INJUVE) y por el Consejo de la Juventud de España (CJE).

**El INJUVE** contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales de igualdad y realizando programas dirigidos a los jóvenes sin distinción de sexo.

**El CJE** contribuye al desarrollo del Programa Promoción y Servicios a la Juventud, realizando acciones de sensibilización directa a la población, incluyendo la perspectiva de género en sus investigaciones y reforzando la igualdad entre las asociaciones juveniles.

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

Las actuaciones del Organismo se vienen dirigiendo, de forma continuada, al objetivo general de la consecución de la igualdad de oportunidades, respecto de cualquier condición que propicie desigualdad, y de forma especial la desigualdad de género.

**Objetivo 1.** Transversalidad en la cuantificación de género, a fin de conseguir la paridad.

**Objetivo 2.** Fomento de acciones que incluyan actividades dirigidas a la igualdad.

**Objetivo 3.** Tratamiento del lenguaje no sexista en todas las actividades.

También incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones del INJUVE, especialmente las de tipo formativo, divulgativas y de investigación.

#### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/Objetivo 3	16	Información y sensibilización sobre la discriminación salarial, dirigidas a la sociedad en su conjunto.
Eje 1/ Objetivo 4	24	Fomento del espíritu emprendedor en las etapas escolares y en el ámbito universitario para impulsar en la juventud el desarrollo de iniciativas emprendedoras con apoyo coordinado desde las diferentes instituciones.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 3/Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 4/ Objetivo 3	95	Promoción de la participación de jóvenes en el asociacionismo juvenil, reforzando el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Eje 6/ Objetivo 4	155	Desarrollo de acciones de sensibilización de la población en general y de agentes TIC; en particular, las dirigidas a difundir el conocimiento sobre la situación de las mujeres en la Sociedad de la Información.
Eje 6/ Objetivo 5	156	Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
Eje 7/ Objetivo 3	209	Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico

#### Identificación de actuaciones previstas

El INJUVE lleva a cabo actividades de dos tipos:

Realizaciones Estructurales. Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: Normativa; Convocatorias; Tratamiento Lingüístico; Cuotas igualitarias tanto en la obtención de bienes y servicios como en la facilitación de la participación de los y las jóvenes en el ámbito que les afecta; Planes Formativos y otros Planes, etc. También se consideran estructurales todas las actividades entre Administraciones y/o entre Instituciones, dirigidas a propiciar la igualdad: convenios; reuniones; acuerdos, etc., así como actividades de investigación y estudios.

Realizaciones de Aplicación Subjetiva. Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en Valores; Programas de Sensibilización; actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género.

Por su parte, el **CJE**, en relación con la medida 16, y dentro de la campaña Derecho a Ser joven, está incluyendo la sensibilización sobre la discriminación en torno a la brecha salarial entre hombres y mujeres, campaña que se está realizando por medio de redes sociales. Dentro del estudio del Observatorio de Emancipación Juvenil, se analiza la diferencia de salario entre las personas menores de treinta años, haciendo una referencia al nivel adquisitivo.

En relación con la medida 24: El INJUVE se ha marcado como prioridad el fomento del espíritu emprendedor en los jóvenes, así como desarrollar iniciativas que les animen y ayuden a proyectar y desarrollar sus iniciativas emprendedoras. Destacan entre estos el Premio Jóvenes Emprendedores y los microcréditos para jóvenes emprendedores.

En relación con la medida 67: El CJE lleva a cabo diferentes campañas sobre la sensibilización contra la violencia de género, la principal se desarrolla dentro de la campaña Derecho a Ser Joven, también apoya las campañas que se realizan desde asociaciones juveniles en relación con esta cuestión y organiza seminarios para informar sobre la cuestión.

En relación con la medida 95: El INJUVE realiza la convocatoria anual de subvenciones para el mantenimiento de asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud, con el objetivo de fomentar la participación de los y las jóvenes en distintos ámbitos de la sociedad y promover el asociacionismo juvenil. Por otro lado, los Premios Nacionales de Juventud reconocen, entre otros valores, el compromiso de los y las jóvenes con la igualdad de oportunidades.

El CJE por medio del Plan Formativo dirigido a entidades juveniles, realiza cursos encaminados a promover la igualdad de oportunidades entre las asociaciones, en concreto realiza el curso de "Como hacer que tu Entidad sea más inclusiva, también dentro de las formaciones que ofertamos para que se realicen directamente en las asociaciones proponemos como criterio de selección Entidades con Perspectiva Inclusivas de Genero.

En relación con la medida 155, las actuaciones del INJUVE se llevan a cabo a través de Internet (Web y redes sociales) para difundir y promover contenidos relativos a la igualdad de oportunidades y la prevención de las desigualdades.

Dentro de la medida 156, se contempla la convocatoria anual de "Ayudas INJUVE para la Creación Joven", con el fin de fomentar la actividad creadora entre los jóvenes artistas, favorecer la promoción y difusión de su obra, y propiciar su incorporación al ámbito profesional. Se contemplan las modalidades de Artes Visuales, Cómic e Ilustración, Diseño, Interpretación Musical, Composición de Música Contemporánea, Textos Teatrales "Marqués de Bradomín", Narrativa y Poesía y Propuestas Escénicas.

En relación con la medida 192: El Observatorio de la Juventud en España, del INJUVE, lleva a cabo estudios, investigaciones, sondeos de opinión y estadísticas sobre juventud, que incluyen de manera transversal la perspectiva de género.

Por último, en relación con la medida 209, que trata sobre la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención de la violencia de género, el INJUVE lleva a cabo la convocatoria anual de los Premios de Periodismo Joven sobre Violencia de Género cuyo objetivo es reconocer trabajos periodísticos que contribuyan a la defensa y difusión de los valores contra la violencia de género. Asimismo, se realiza la Campaña europea contra la Intolerancia en Internet "No Hate", que pretende movilizar a los jóvenes en la defensa de los derechos humanos y en la lucha contra la intolerancia o discriminación en Internet.

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

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

Dentro de las distintas actuaciones que lleva a cabo el INJUVE, se cumple con el criterio de paridad en los órganos colegiados, comisiones y grupos técnicos.

El CJE cumple con la paridad en las cuotas que se autoimpone para fomentar esta composición en su reglamento interno. Además la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo se mantiene muy equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación.

#### Previsión de resultados

La previsión de actuaciones y programas del INJUVE para el año 2017, dirigidas a la población juvenil se recoge en el cuadro siguiente:

Nº USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% por sexos
Varones	780.500	1.300.000	2.080.500	51'49
Mujeres	760.000	1.200.000	1.960.000	48'51
<b>Total</b>	<b>1.540.500</b>	<b>2.500.000</b>	<b>4.040.500</b>	<b>100,00</b>

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

#### **Población joven (españoles/extranjeros) entre 15 y 29 años por sexo**

POBLACIÓN JOVEN ENTRE 15 Y 29 AÑOS	Total	% por sexo	% jóvenes
Varones	3.614.853	50,8	15,8
Mujeres	3.497.905	49,2	14,8
<b>Total</b>	<b>7.112.758</b>	<b>100,0</b>	<b>15,3</b>

POBLACIÓN JOVEN ESPAÑOLA ENTRE 15 Y 29 AÑOS	Total	% por sexo	% jóvenes
Varones	3.147.051	51,3	15,4
Mujeres	2.991.545	48,7	14,0
<b>Total</b>	<b>6.138.596</b>	<b>100,0</b>	<b>14,6</b>

POBLACIÓN JOVEN EXTRANJERA ENTRE 15 Y 29 AÑOS	Total	% por sexo	% jóvenes
Varones	467.802	48,0	20,0
Mujeres	506.360	52,0	22,3
<b>Total</b>	<b>974.162</b>	<b>100,0</b>	<b>21,2</b>

Fuente: INE, Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2016

Como se puede observar, y estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas, en las actividades del INJUVE se cumplen prácticamente al 100 % la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

El **Consejo de la Juventud** de España, en el año 2017 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 CJE, atendiendo a que la emancipación se revela como uno de los factores clave para la mejora de las condiciones de vida de la juventud.

**PROGRAMA 232B:** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO)

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

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, era el instrumento a través del cual el Gobierno definió, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante su período de vigencia.

A pesar de que dicho Plan finalizó en diciembre de 2016, se continúa considerando el marco de referencia hasta la aprobación del siguiente, ya que la mayor parte de sus objetivos y medidas mantienen su vigencia en un contexto en el que la situación no ha experimentado cambios significativos.

Los objetivos de este programa presupuestario 232B se siguen vinculando, por tanto, directamente con los establecidos en el Plan Estratégico 2014-2016 y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2017, se han concebido para seguir contribuyendo al desarrollo de un elevado número de medidas, de las 224 que se incluyen en el Plan Estratégico.

Por otra parte, el objetivo general de este programa es impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren discriminación debido a sus características personales o sociales, haciendo, por tanto, real y efectivo este derecho constitucionalmente reconocido.

Asimismo, son objetivos del programa la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas.

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

##### Medidas del PEIO 2014-2016

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, se vinculan con el desarrollo de un elevado número de las medidas y

objetivos formulados en el PEIO 2014-2016. En concreto, las actuaciones que tendrán lugar a lo largo de 2017 se vinculan con 136 medidas. Por este motivo, en el cuadro que figura a continuación, en lugar de recoger el literal de cada una de estas 136 medidas (lo que, de facto, supondría, la reproducción de casi las dos terceras partes de propio PEIO), se ha optado por recoger la línea de actuación del PEIO en la cual se integran, sin repetir en cada caso el literal de la medida que, en aras de no alargar en exceso este informe, pueden ser consultadas en el propio PEIO 2014-2016.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 1	1, 2, 3, 4 y 6	Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo.
Eje 1/ Objetivo 2	7,8,10 y 11	Implantar medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial.
Eje 1/ Objetivo 3	13, 15, 16, 17 y 18	Incrementar el conocimiento de la brecha salarial de género, favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres y sensibilizar sobre el fenómeno
Eje 1/ Objetivo 4	21, 22, 23, y 25	Fomentar la incorporación de las mujeres al tejido empresarial nacional
Eje 1/ Objetivo 5	27, 28 y 29	Implantar medidas a favor de la igualdad de oportunidades en el sector público
Eje 1/ Objetivo 6	30, 31, y 32	Apoyar a la inserción laboral de las mujeres en riesgo o situación de exclusión social
Eje 2/ Objetivo 1	35 y 36	Realizar campañas institucionales de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	40 y 41	Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niñas y niños y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad del SNS.
	45, 46, 50, 51,53, 54, y 55	Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración Pública
Eje 2/ Objetivo 3	60 y 62	Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios
Eje 3/ Objetivo 1	67	Reforzar la prevención y detección de los casos de violencia de género
Eje 3/ Objetivo 2	70, 71 y 74	Personalizar la atención a las víctimas
Eje 3/ Objetivo 4	77	Visibilizar las formas de violencia contra la mujer
Eje 4/objetivo 1	80, 81 y 82	Promover la participación de mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado.
Eje 4/ Objetivo 2	83, 84, 85, 86, 87 y 88	Incrementar la participación de las mujeres en puestos directivos y de responsabilidad en el ámbito económico.
Eje 4/ Objetivo 3	89 y 94	Apoyar técnica, económica y socialmente al movimiento asociativo de mujeres.
	97 y 98	Mejorar la coordinación entre la AGE y las asociaciones, con el fin de fomentar la cooperación entre las asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 5/ Objetivo 1	99, 100, 101, 102, 103, 104, 105 y 106	Puesta en marcha de iniciativas piloto y de metodologías de intervención en el ámbito educativo.
Eje 5/ Objetivo 2	107, 108 y 110	Adecuación de la respuesta institucional, en materia educativa, a las necesidades de los grupos especialmente vulnerables
Eje 5/ Objetivo 3	114, 116 y 117	Trayectorias educativas desde la óptica de una educación en igualdad
	119 y 120	Refuerzo de la igualdad de oportunidades en la orientación profesional
	122	Distribución equilibrada por sexos en el profesorado y en los puestos de dirección de los centros educativos
Eje 6/ Objetivo 1	124, 126, 128, 129, 130 y 131	Promoción de la igualdad en las políticas de salud y bienestar social, así como impulso de políticas específicas de salud y calidad de vida de las mujeres
	134, 135 y 136	Promoción de programas de salud y bienestar social con mujeres en situación o riesgo de exclusión social
Eje 6/ Objetivo 3	143, 144 y 146	Sensibilizar a los medios de comunicación, empresas y sociedad en general, sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres
	147, 148, 149 y 151	Impulso de la autorregulación de los medios de comunicación privados con respecto al tratamiento de la imagen de las mujeres
Eje 6/ Objetivo 4	152, 153, 154 y 155	Mejora de la situación de las mujeres, en relación a las brechas existentes en el acceso, tipos e intensidad de uso y usos avanzados, como usuarias y creadoras, en el ámbito de la Sociedad de la Información
Eje 6/objetivo 5	156, 157, 158 y 160	Promover una presencia más equilibrada de las mujeres en ámbito de la cultura, la creación y la producción artística e intelectual
	163	Impulsar el reconocimiento de la contribución de las mujeres en el ámbito cultural y artístico, tanto en el pasado como en el presente
Eje 6/ Objetivo 6	166, 167 y 168	Igualdad de género en la política exterior española
	169, 170, 171, 172 y 173	Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo
Eje 6/ Objetivo 7	177, 180 y 182	Promover el emprendimiento de las mujeres del medio rural y pesqueras
	183, 184, 185, 186 y 188	Mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres del medio rural y pesqueras
Eje 7/ Objetivo 1	189, 190, 193 y 194	Reforzar los estudios e investigaciones con perspectiva de Género, especialmente, en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación
	195, 196 y 197	Refuerzo de la integración del principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito universitario
	201	Incrementar la participación de las mujeres en el ámbito científico, tecnológico e investigador



EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Disponer de la información estadística necesaria desagregada por sexos
	205 y 207	Desarrollo de herramientas de difusión con perspectiva de género
Eje 7/ Objetivo 3	208 y 209	Cumplir con el mandato legal de formar y sensibilizar sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género
Eje 7/ Objetivo 4	210 y 211	Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación público
Eje 7/ Objetivo 5	216, 217	Mejorar los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado
Eje 7/ Objetivo 6	218, 219, 220 y 222	Revisar y fundamentar el desarrollo de las Unidades de Igualdad y los Observatorios
Eje 7/ Objetivo 7	223 y 224	Tener en cuenta otras variables para detectar la discriminación múltiple

#### Identificación de actuaciones previstas

Para contribuir al desarrollo de las medidas señaladas en el apartado anterior, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pondrá en marcha, a lo largo de 2017, las actuaciones que se recogen a continuación. Dado el elevado número de éstas, se ha optado por reflejarlas atendiendo a la Subdirección General encargada de su desarrollo, indicando, en cada caso, las medidas concretas a cuyo cumplimiento contribuyen. Dado que muchas de estas actuaciones tienen un carácter transversal y/o un amplio rango temático, es frecuente que una misma actuación contribuya al cumplimiento de distintas medidas del PEIO.

La Subdirección General de Estudios y Cooperación, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convocatoria de ayudas a la Investigación (4, 35, 77, 124, 129 y 189).
- Convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados oficiales de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario-PAC (4, 35, 77, 102, 129, 190 Y 193).
- Desarrollo de los trabajos del grupo de trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos (GT-GEP) creado entre el IMIO, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Subdirección General de Proyectos de Investigación y la Unidad de Mujeres y Ciencia (los tres últimos dependientes del Ministerio de Economía y Competitividad) (194)
- Coordinación del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por las universidades sobre creación de unidades administrativas para la Igualdad de Oportunidades (195)
- Colaborar con la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad que, para el desarrollo de la igualdad de oportunidades en el ámbito universitario (196).

- Activar e incrementar las acciones conducentes a dinamizar la red de Unidades de Igualdad de las Universidades. (197)
- Introducción, a nivel de Resoluciones de convocatorias de ayudas, entre otras, de mecanismos incentivadores de la aplicación y seguimiento del principio de igualdad a todos los niveles de Sistema de CTI y de I+D+i (201)
- Protocolo de Colaboración con el Ministerio de Defensa para la realización de políticas de igualdad dirigidas al personal militar y Adenda anual para el desarrollo del Protocolo (168 Y 209)
- Participación en el Foro de Expertos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) (166 y 167)
- Participación en el grupo encargado de elaborar el informe de Impacto de género de los PGE, para fomentar el desarrollo de nuevos contenidos en materia de igualdad (212,213 y 214)
- Informe anual que realiza el IMIO sobre el Plan Estadístico Nacional (203)
- Trabajo en el seno del grupo de Trabajo entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y el de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad para la elaboración del Informe anual de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Presupuestos Generales del Estado (216 y 217)
- "Mujeres en cifras". Actualización y explotación de la Base de Datos (4, 84, 126 y 158)
- Publicación "Mujeres y hombres en España", realizada en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (84)
- Informe final de evaluación del PEIO 2014-2016 y memoria de evaluación, de acuerdo con el Plan de evaluación que se incluye en el propio texto del Plan Estratégico. (189)
- Informe intermedio y evaluación del Plan de Igualdad en la Sociedad de la Información (189)
- Seguimiento y evaluación del Plan de para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018 (189)
- Creación de una base de datos en el IMIO para la difusión de todos los estudios subvencionados desde su creación. (207)
- Convenio de colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para la concesión de ayudas a entidades locales para el desarrollo e implementación de actividades dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad (35, 36 y 55)
- Elaboración del Nuevo Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2017-2020 (sin vinculación con medidas del PEIO anterior)

La Subdirección General de Programas, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convenio de colaboración con el INAP para potenciar actividades de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Función Pública (1)
- Programa de Transversalidad (1, 218, 219 y 220). De manera específica, Incluye:
  - Apoyo a la ejecución del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus organismos Públicos (13, 17, 16, 27, 28, 29, 35, 46, 51, 53, 54, 62, 74, 80, 81, 82)
  - Apoyo a las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos Ministeriales (15 y 222)
  - Formación en Igualdad en Ministerios (3, 208 y 211)
  - Programa de colaboración para la incorporación de la Igualdad entre mujeres y hombres en la Guardia Civil con la evocación de un Plan Igualdad en Guardia Civil (71)
  - Programa de colaboración para Plan para la Igualdad de género en el sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 (182, 184, 185, 186 y 188)
  - Participación en el grupo de trabajo encargado de elaborar el informe de Impacto de género de los PGE, para fomentar el desarrollo de nuevos contenidos en materia de igualdad (212,213 y 214)
- Acciones formativas TIC. Incluye formación telemática de emprendedoras, capacitación orientada a búsqueda de empleo y formación para inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión (5 y 155)
- Actuaciones de soporte de la ejecución del Plan de Igualdad en la Sociedad de la Información (5, 152, 153, 154 y 155)
- Programa CLARA (6,30, 31, 32, 107 y 110)
- Programa SARA (6,30, 31, 32, 107 y 110)
- Programa AURORA (6, 30, 31, 32, 107, 110, 177 y 183)
- Programa de Formación on-line en materia de igualdad “Escuela Virtual de igualdad”. (16, 18, 88, 94, 129, 144, 154, 156 y 209)
- Programa de fomento de la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad. Subvención nominativa para las CA de Ceuta y Melilla (6, 30, 31, 32, 107 y 110)
- Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios (41 y 89)
- Proyecto INTERCAMBIA: Educar en femenino y en masculino (99, 100, 103, 104, 105, 116 y 154)
- Proyecto RELACIONA (103, 105, 114 y 119)

- Acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la educación en la modalidad on line. "Educar en Igualdad" (114, 117 y 154)
- Programa formativo a personal técnico y profesionales sanitarios. Convenio de colaboración con el Instituto de Salud Carlos III (124 y 128)
- Programa de intervención psicosocial para mejorar la calidad de vida de mujeres afectadas por cáncer de mama (131)
- Convenio de Colaboración entre el IMIO y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (Ministerio del Interior) para impulsar acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario (134 y 224)
- Programa formativo presencial para profesionales sanitarios de atención primaria (136)
- Acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres en el ámbito de la educación en la modalidad on line. Curso Imagen de las mujeres en el cine, en la literatura del S. XX, en la publicidad y en la pintura a lo largo de la historia (143 y 157)
- Formación y capacitación TIC. Alfabetización digital a mujeres rurales y capacitación TIC a mujeres en riesgo de exclusión (152 y 153)
- Programa ATENEA sobre confianza y seguridad de las mujeres en la red (152 y 153)
- Acciones de formación y estudios TIC. Formación online de profesionales y población en igualdad, subvenciones a estudios sobre igualdad y mantenimiento del Observatorio de imagen (154)
- Programa DIANA de programación creativa en igualdad y Programa ADA de iniciación a la tecnología en igualdad (154)
- Acciones de difusión, sensibilización y comunicación TIC. Mantenimiento portal e-igualdad, jornadas TIC, convenio con asociación de técnicos de informática, etc. (155)
- Participación en Grupo Interministerial de Seguimiento del Plan de Acción para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de NNUU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (168)
- Programa de formación en materia de alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales (152, 186 y 188)

La Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convocatoria de ayudas para la implantación de planes de igualdad en las PYME (7 y 143)

- Servicio de consultoría para la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas, entidades y otras organizaciones y difusión del servicio (7)
- Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo "Igualdad en la Empresa" y propuesta de mejora en el marco de las empresas con distintivo. (45)
- Convocatoria anual del Distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) - Asistencia técnica (7 y 143)
- Mantenimiento y promoción de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE) (8 y 144)
- Convenio de colaboración entre el MEYSS y el MSSSI para la vigilancia permanente en las empresas de la IO (11 y 18)
- Actividades de refuerzo y difusión del día de la igualdad salarial de género (logo, décimo de lotería, boletín monográfico, etc.) (16)

La Subdirección General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Convenio con el Consejo Superior de Cámaras de comercio. Proyecto de información y asesoramiento para la promoción del empresariado femenino PAEM (21)
- Desarrollo de actuaciones destinadas a fomentar la proyección internacional y la apertura de nuevos mercados al empresariado femenino. (22)
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales de mujeres con Microbank (23)
- Programa para facilitar el acceso a la financiación de proyectos empresariales a través de subvención nominativa a CERSA (23)
- Programa de Cooperativas Agro-alimentarias para fomentar el liderazgo en órganos de decisión y para fomentar búsqueda de nuevos yacimientos de empleo para mujeres rurales (25 y 184)
- Impulsar en las empresas con participación pública mayoritaria actuaciones que faciliten la participación de las mujeres en puestos de alta responsabilidad (29)
- Estudio para analizar la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las empresas con participación pública (29 y 83)
- Programa para promover la sensibilización en materia de violencia de género y de inserción laboral de las mujeres en colaboración con grandes empresas y entidades del tercer sector (32)
- Campañas destinadas a facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad (35)

- Programa de formación de directivas para fomento de la incorporación de mujeres a puestos de alta responsabilidad (85)
- Proyecto "Promociona" de sensibilización y formación para mejorar el acceso de mujeres a puestos de toma de decisión en colaboración con la CEOE (85, 86 y 77)
- Firma de acuerdos voluntarios con grandes empresas para incrementar la presencia de mujeres en puestos de dirección. (87 y 88)
- Puesta en marcha de un protocolo, en colaboración con empresas y otros operadores jurídicos o económico para promover la implantación de procesos de selección despersonalizados (CV anónimo o ciego). (87)
- Programa Desafío Mujer Rural para promover el emprendimiento en el ámbito rural y apoyar a las mujeres emprendedoras rurales a través de una plataforma de comercialización y actuaciones formativas y de sensibilización. (177)
- Actuaciones en colaboración con Universidades y Escuelas de Negocio para desarrollar casos prácticos de estudio con perspectiva de género. (50)
- Programa destinado a impulsar la participación de mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías y visibilizar a las mujeres que ya trabajan en este campo. (154)

La Secretaría General y la Unidad de Apoyo a la Dirección General del IMIO, desarrolla las siguientes actuaciones vinculadas a las medidas que aparecen recogidas entre paréntesis:

- Recepción de denuncias por parte del Área Jurídica del IMIO en el ámbito laboral que son remitidas a la Inspección de Trabajo, quien informa sobre sus actuaciones (11)
- Asesoramiento a víctimas de discriminación por razón de sexo mediante carta y teléfono gratuito (Área Jurídica del IMIO y Servicio de atención telefónica cofinanciado por el FSE) (16 y 17)
- Consejo de Participación de la Mujer. Apoyo en la gestión de la Secretaría (97 y 98)
- Refuerzo de la colaboración con la AECID para apoyar la inclusión del enfoque de género en el desarrollo del Plan Estratégico de la AECID 2014-2017 (169, 170, 171, 172 y 173), así como diversas acciones en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo.
- Conmemoración del 8 de marzo. Día Internacional de las Mujeres (Congreso, seminario, jornada) (155)
- Homenaje institucional a las mujeres víctimas mortales de violencia de género (67)
- Exposición itinerante "No seas cómplice" (77)
- Festival internacional "ELLAS CREAN" (163)

- Celebración del día Internacional de las Mujeres Rurales. 15 de octubre (177)
- Interposición de demandas judiciales contra empresas por publicidad ilícita y desleal por sexismo. (146)
- Elaboración de un código de publicidad no sexista para consensuar con las asociaciones del sector (147)
- Acuerdo con el Instituto Oficial de RTVE para la Formación en Igualdad del personal de RTVE, a través de la Escuela Virtual de igualdad del IMIO (148)
- Tramitación de quejas por parte del Observatorio de la Imagen sobre contenidos sexistas y no igualitarios, con especial atención a los medios de titularidad pública. Contrato anual con Infoadex (149 y 151)
- Contrato de Patrocinio de la sección Afirmando los derechos de las mujeres, del Festival de Málaga, 2017. (163)
- Contrato de Patrocinio para la elaboración de una app para sensibilizar contra la trata y explotación sexual de mujeres y niñas. (77)

La Subdirección General de lucha contra la Discriminación realiza una serie de actividades que tienen como objetivo impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación e identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Aunque esta actividad no se circunscribe al ámbito específico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en relación con el PEIO, existe una conexión evidente con el desarrollo de las medidas 223 y 224; las cuales, conjuntamente, responden al objetivo de tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

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

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

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia de los últimos tiempos, no solo en la estructura del propio mercado de trabajo, sino en la organización social; sin embargo sigue siendo necesario actuar sobre las desigualdades de género que aún persisten:

- La **baja tasa de actividad** de las mujeres que, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2016, se sitúa 11,99 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- La **menor tasa de empleo** de las mujeres, que según la misma fuente es 11,00 puntos porcentuales menor a la de los hombres.
- La **mayor tasa de paro femenina**, que se sitúa en 2,78 puntos por encima de la masculina. Aunque en los últimos años, de forma paralela a la profundización de la crisis, la diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina se había

reducido hasta prácticamente desaparecer, desde el año 2012 se está produciendo, de nuevo, un desequilibrio en perjuicio de las mujeres.

- La **mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial**, representando un 57,86 % del total de personas que trabajan con esta modalidad de contrato.
- La persistencia de la **brecha salarial de género**. La ganancia de las mujeres por hora normal de trabajo supone, en 2014, último dato de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, publicada por el INE, un 85,61 % de la retribución por hora normal de trabajo de los varones (14,39 % de Brecha salarial de género). En términos de ganancia anual, en ese mismo año, la ganancia anual de las mujeres era el 76,7 % de la de los varones (23,30 % de diferencia salarial).
- En el primer trimestre de 2016, según datos de la EPA, **las mujeres siguen concentrándose en muy pocas ocupaciones**. Solo el 20 % de las ocupaciones tenían un carácter equilibrado, entendiéndose por tal la presencia de mujeres entre un 40 y un 60 %. El resto sesga la composición de su empleo en función del sexo. Las mujeres siguen concentradas en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas y, generalmente, de menor cualificación.
- Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en 2015 los varones representan el 64,89 % y las mujeres el 35,11 % del total de **trabajadores autónomos** en nuestro país.
- Así también se observa una **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, IT 2016), tan solo el 31,17 % de las personas que ocupan **puestos de directores o gerentes** en España son mujeres. Además, las mujeres solo representaban el 19,35 % (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2015) de miembros en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, a pesar de que suponen el 57,31 % (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 2014-2015) de los estudiantes egresados de Grado y de 1º y 2º Ciclo y más del 46,5 % (INE, EPA 2015) de la Población Activa de nuestro país.

- La **distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas**, al ser las mujeres quienes mayoritariamente asumen las tareas del hogar y de cuidado de menores y personas dependientes, se traduce en una mayor incidencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial, así como en interrupciones más frecuentes de su carrera, que repercuten negativamente en la evolución profesional de las mujeres y en su percepción de rentas. Datos como los publicados por la Tesorería General de la Seguridad Social, según los cuales, el 93,33 % de las excedencias por cuidado de hijas o hijos durante el 2015 fueron disfrutadas por mujeres, ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer en este ámbito para lograr una igualdad de hecho.
- En cuanto a la **participación política de las mujeres** en la presente legislatura, ellas ocupan el 39,43 % de los escaños del Congreso de los Diputados (casi 9 puntos porcentuales más que hace 10 años), mientras que, en el Senado, el 39,90 % actual es más de 12 puntos superior al de hace una década.

En los parlamentos autonómicos, la proporción es aún más elevada. En 2016, para el conjunto de estos, la representación de las mujeres es del 45,08 %,



entrando, por tanto, dentro del intervalo 40-60 % que puede considerarse como presencia equilibrada.

La presencia de mujeres en el ejecutivo ha experimentado un incremento en los últimos años. En la actualidad, en el conjunto de gobiernos autonómicos, las mujeres representan un 44,12 % de las consejerías, lo que implica que se ha alcanzado una presencia equilibrada.

Por otra parte, existen otros ámbitos de poder en los que los datos no han experimentado una mejora similar: En los órganos más elevados del poder judicial, a pesar de la masiva presencia de las mujeres en este ámbito (desde el alumnado en las facultades de Derecho hasta el ejercicio profesional), los hombres siguen siendo clara mayoría. Así, entre los magistrados/as del Tribunal Supremo, según los datos de 2014 del Consejo General del Poder Judicial, las mujeres sólo suponen el 12,94 %, mientras que en el Tribunal Constitucional, y según los datos de la Memoria 2106 del Tribunal Constitucional, alcanzan el 18,18 %.

- En el Índice de Igualdad de Género<sup>3</sup>, presentado en 2015 y elaborado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), España ocupa la posición número 12, entre los 28 países de la Unión Europea, con una puntuación de 53.6 en una escala que va de 0 (máxima desigualdad) a 100 (ausencia de desigualdad).

Este índice, que se actualiza cada dos años, es un indicador compuesto basado en las puntuaciones obtenidas en indicadores vinculados con 6 dominios fundamentales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud).

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

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

Es distinta la situación en la que se encuentran hombres y mujeres ante el fenómeno de la discriminación y la distinta forma en que se manifiesta; existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres.

La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado **discriminación múltiple**, que coloca a la persona o grupo afectado en una situación de mayor vulnerabilidad; esta discriminación está relacionada con la conexión entre el género y factores como el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación.

Además de la confluencia de diversos motivos de discriminación, este tipo de discriminación se asocia habitualmente a distintos ámbitos de la vida cotidiana.

---

<sup>3</sup> <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>

En los últimos años el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante; sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, en este sentido, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Según datos del INE, de cada 100 personas discapacitadas ocupadas, 59 son varones.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal continuo, en 2016 en España viven 8.657.705 personas mayores de 65 años, de las que 57,05 % son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la relación entre las mujeres, la pobreza y la exclusión social, según la medición de la población en riesgo de pobreza y exclusión social mediante el indicador AROPE, la pobreza y la exclusión social afectan en la actualidad con similar (y acusada) intensidad a mujeres y hombres, pero para evitar que, una vez se ha comenzado a reactivar la economía y el empleo, se vuelva a la situación crisis, en la que la incidencia era superior en las mujeres, son esenciales políticas de igualdad de oportunidades.

Hasta hace algunos años, las tasas de pobreza y exclusión social de las mujeres en España eran, como en la UE, más elevadas que las de sus pares hombres. En otras palabras, se constataba la existencia de una brecha de género en la pobreza y la exclusión social. Pero el fuerte aumento de la tasa AROPE que se produjo durante la crisis afectó a hombres y a mujeres, alcanzándose en 2014 una tasa AROPE incluso inferior en las mujeres (21,8 % frente a 22,5 % de los hombres).

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 49,30 % de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que en suponen poco más del 45,60 % de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a las personas dependientes. La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos a una lacra como es la violencia de género.

La población gitana en España es heterogénea y diversa en el marco de unos rasgos culturales comunes, lo que supone también que la posición de la mujer no es homogénea, como aparece en la representación social de la comunidad gitana que tiene la población general. A pesar del avance que, en términos generales, ha experimentado la comunidad gitana en España, y las mujeres gitanas en particular, en los últimos treinta años en ámbitos clave como el empleo, la educación, la vivienda y la salud, es uno de los grupos sociales que vive en situaciones de pobreza y exclusión social.

La discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50 % más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

### Previsión de resultados

Dada la gran vinculación existente entre el programa 232B y la implementación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, puede afirmarse que, con carácter general, los objetivos formulados, para el año 2017, se vinculan con el cumplimiento de las actuaciones y objetivos del PEIO que, hasta la aprobación del nuevo Plan Estratégico, se continúan desarrollando

De manera particular, las actuaciones enmarcadas en el programa 232B y recogidas en el apartado B, se dirigen al cumplimiento de los siguientes objetivos del PEIO:

#### **1. En el ámbito laboral y de la lucha contra la discriminación salarial**

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Combatir la brecha salarial de género.

Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.

Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

#### **2. En el ámbito de la conciliación**

Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo.

Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

#### **3. En el ámbito de la Erradicación de la violencia contra la mujer**

Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.

Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos.

Visibilizar otras formas de violencia contra las mujeres: matrimonios forzados, trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, mutilación genital y agresiones sexuales.

#### **4. En relación con la participación en los ámbitos político, económico y social**

Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.

Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.

Favorecer el movimiento asociativo de mujeres.

#### **5. En el ámbito de la Educación**

Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros directivos.

Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación.

Trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros directivos.

#### **6. En el ámbito del Desarrollo de acciones en otras políticas sectoriales**

Reforzar la perspectiva de género en las políticas de Salud.

Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de las mujeres.

Garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres a la Sociedad de la Información.

Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.

Contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades en la política exterior y de cooperación internacional.

Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.

#### **7. En relación con el desarrollo de instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno**

Favorecer la generación de conocimiento.

Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.

Promover la formación y la sensibilización.

Promover el principio de igualdad en la contratación pública.

Mejora de la evaluación del impacto normativo y de la presupuestación con perspectiva de género.

Contribuir a la optimización del funcionamiento de las Unidades de Igualdad.

Favorecer que se tenga en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres.

Sin duda, las acciones que se desarrollen, durante el ejercicio 2017, al amparo del programa presupuestario 232B contribuirán decisivamente al cumplimiento de los objetivos anteriormente citados.

**PROGRAMA 232C:** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género

**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género. La violencia contra la mujer constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la dignidad y a la seguridad.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia, en colaboración con las demás Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia.

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

#### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 6	32	Actuaciones específicas para facilitar la inserción socio-laboral de mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de personas con fines de explotación laboral y sexual.
Eje 3/ Objetivo 1	67	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 3/ Objetivo 1	68	Reforzar la prevención, formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas. Realizar actuaciones de visibilización del problema, de sensibilización, de formación de agentes implicados en la erradicación de la violencia de género y formación en igualdad y respeto a los derechos fundamentales en todas las etapas educativas.
Eje 3/ Objetivo 1	69	Mejorar la detección, anticipando la identificación de las primeras señales, la detección de supuestos concretos y mejorando la respuesta institucional, tanto ante los casos ya conocidos como ante los posibles casos ocultos, pasando de una actuación reactiva a una actuación proactiva, por parte de cualquier agente implicado del ámbito educativo, sanitario, y social.
Eje 3/ Objetivo 2	70	Mejorar la respuesta de la Administración de Justicia y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, garantizando la máxima protección y la debida reparación del daño causado.
Eje 3/ Objetivo 2	71	Asegurar un mínimo de presencia femenina entre las dotaciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, incluidas las unidades situadas en el ámbito rural.
Eje 3/ Objetivo 2	72	Fomentar la coordinación, para la protección a las víctimas

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		de violencia de género, a través del "Sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género (Sistema VdG o VIOGÉN)".
Eje 3/ Objetivo 2	73	Garantizar la respuesta asistencial dirigida a las mujeres que sufren violencia, reforzando la atención personalizada y la actuación en red de los distintos recursos públicos dispuestos para la atención integral y recuperación de las mujeres e impulsando la formación especializada de los y las profesionales que intervienen en la asistencia a mujeres que sufren violencia de género y sus hijos e hijas.
	74	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Eje 3/ Objetivo 3	75	Atención específica a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia; a las mujeres con discapacidad; a las mujeres del medio rural; a las mayores de 65 años; y a las mujeres inmigrantes, en colaboración con las administraciones competentes.
	76	Avanzar en la coordinación y el efectivo trabajo en red entre recursos estatales y recursos autonómicos que mejore la respuesta profesional de los agentes implicados en la asistencia y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
Eje 3/ Objetivo 4	77	Reforzar el conocimiento y la visibilidad de estas formas de violencia, sensibilizando a la población y a los profesionales sobre su existencia y sobre la necesidad de actuar contra ellas.
	78	Aprobar un Plan integral para combatir la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.
Eje 5/ Objetivo 1	103	Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.
Eje 5/ Objetivo 2	109	Articulación, con carácter de experiencia piloto, en coordinación con las administraciones competentes, de una unidad específica de orientación y seguimiento, con el fin de evitar el abandono escolar temprano de las alumnas que forman parte de colectivos de riesgo y facilitar su integración en el centro escolar en condiciones de igualdad, apoyando a la familia y realizando un seguimiento personalizado, con especial atención en la detección de situaciones de violencia de género.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

La Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016, constituye el instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Las actuaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes OBJETIVOS identificados en la mencionada Estrategia:

1. Romper el silencio cómplice del maltrato:
  - Impulso de la educación en los valores de igualdad y respeto a los derechos fundamentales en colaboración con las administraciones públicas educativas para prevenir la violencia de género, haciendo especial hincapié en la adolescencia.
  - Desarrollo de distintas actuaciones de sensibilización.

Para ello, se trabaja en coordinación con las distintas Administraciones Públicas al objeto de lanzar un mensaje homogéneo, se realizan actuaciones de **sensibilización** en diversos ámbitos como el empresarial, a través de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, el sanitario, el farmacéutico o el deportivo mediante el fomento de actuaciones como la Carrera “Hay salida” a la violencia de género. Se realizan actuaciones con motivo de la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) o de reconocimiento de la labor llevada a cabo en materia de violencia contra la mujer como los premios a las buenas prácticas de las Entidades Locales o los premios de periodismo joven sobre violencia de género.

Además, se realizan actuaciones de sensibilización y prevención en el ámbito de las nuevas tecnologías como la difusión de la aplicación para teléfonos móviles “LIBRES” o la puesta en marcha de un Portal on line contra la violencia de género “Por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.

2. Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.
  - Implementación con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, de la Propuesta Común para la mejora de la coordinación y la puesta en marcha del **plan personalizado** para las víctimas de la violencia de género, dirigida a la racionalización de los servicios y la mejora de la coordinación, ofreciendo una respuesta personalizada a las mujeres que sufren esta violencia y sus hijos e hijas.
  - Promoción de la **colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla**, para garantizar el derecho a la asistencia social integral, así como a la puesta en marcha de proyectos para la implementación de la Propuesta Común.
  - Potenciación del conocimiento y utilización del 016 online, así como la mejora de la accesibilidad al mismo para las personas con discapacidad auditiva a través del sistema SVisual
  - Garantía y mejora del servicio de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (**ATENPRO**).

- Fomento **de la inserción laboral de las mujeres víctimas.**
  - Garantía de los **derechos económicos de las mujeres víctimas de violencia de género.**
  - Consolidación del **servicio integral de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.**
3. Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.
- Garantía de una **atención integral y especializada a los menores** que son víctimas de maltrato.
  - Garantía de la **accesibilidad de los recursos de atención a las mujeres** que dependen de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
4. Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.
- Actuaciones contra la **trata de mujeres con fines de explotación sexual en el marco del Plan Integral contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2015-2018.**

Otras formas de violencia contra la mujer (mutilación genital, matrimonios forzados y acoso y agresiones sexuales): promoción de acciones de sensibilización, mejora del conocimiento, conocimiento sobre actuaciones a nivel autonómico e impulso de nuevas medidas a nivel estatal, etc.

5. Formación y sensibilización de profesionales.
- Mejora de la formación de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción de los protocolos de actuación que ordenen su intervención (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, o elaborando materiales formativos entre otros).
6. Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa.

Se pretende impulsar la máxima coordinación entre todos los agentes implicados. Se trata de que en cada Administración y entre las distintas Administraciones, se actúe en red: que los distintos agentes implicados (públicos y privados) actúen coordinadamente.

Para alcanzar este objetivo, se realizan las siguientes actuaciones:

- Actualización de los protocolos de coordinación entre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el resto de operadores jurídicos.
- Funcionamiento de la Red Nacional para potenciar las Unidades de Coordinación de Violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer, dependientes de las Delegaciones de Gobierno y Subdelegaciones de Gobierno en las Comunidades Autónomas.



- Promoción del trabajo conjunto con las Comunidades Autónomas a través de una Plataforma on-line (e-room) y del trabajo en grupo.
  - Impulso y seguimiento de la aplicación del protocolo para la derivación de víctimas de la violencia de género suscrito con las CC AA.
7. Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua.

Para ello, se van a desarrollar las siguientes actuaciones:

- Avance en la **colaboración** con otras administraciones con competencias en materia de violencia de género para mejorar la recogida de información y para regular el traspaso de datos con finalidad estadística.
- Potenciación de la actividad del **Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** y sus grupos de trabajo.
- Mejora del diseño, elaboración y permanente actualización de un sistema de información estadística en base a la recogida, análisis y difusión de datos relativos a la violencia contra la mujer.

A tal fin, se continuarán los trabajos de desarrollo del Portal Estadístico en materia de violencia de género, creado en 2013.

Desarrollo evolutivo de la **WRAP** (Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género) y puesta en marcha de su versión para móviles.

- Promoción de la **elaboración de informes, estudios e investigaciones** sobre cuestiones relacionadas con las distintas formas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.
- Difusión, mediante la edición de publicaciones en papel y/o formato electrónico, de **informes, estudios e investigaciones sobre** cuestiones relacionadas con las distintas formas de **violencia de género** y otras formas de violencia contra la mujer, para permitir un mejor conocimiento de su dimensión, características y manifestaciones, a través de la colección "Contra la Violencia de Género. Documentos".
- Concesión del "Premio de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a tesis doctorales sobre violencia de género".

### C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

**Para objetivo 1:** Romper el silencio cómplice del maltrato:

Según una encuesta de Percepción social de la Violencia de Género realizada por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en el año 2013, el 92 % de la población considera inaceptable la violencia de género. El maltrato físico y sexual es rechazado por prácticamente toda la población (98 %), aunque otras formas de violencia de género como las amenazas verbales, el maltrato psicológico o la violencia de control, no suscitan el mismo nivel de condena social. En esta misma encuesta, el 88 % de las

personas encuestadas respondieron afirmativamente ante la pregunta relativa a si sabría a dónde dirigirse para poner una denuncia en caso de maltrato.

- Denuncias.

A partir de 2014 se produjo un cambio de tendencia, según los datos hechos públicos por el Consejo General del Poder Judicial, pues habían venido disminuyendo desde 2009 y volvieron a aumentar.

Desde el 1 de enero y hasta el 30 de septiembre de 2016 se interpusieron 108.638 denuncias por violencia de género, un 13,1 % más que las interpuestas en el mismo período del pasado año 2015 (96.021).

Desde el 1 de enero y hasta el 30 de septiembre de 2016 se incoaron un total de 28.823 órdenes de protección y medidas por violencia de género, un 5 % más que las órdenes incoadas en el mismo período del pasado año 2015 (27.462).

**Para objetivo 2:** Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”, con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

- El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004) ascendió a 4.386 a fecha 31 de diciembre de 2016.
- Servicio ATENPRO: El número de usuarias a 31 de diciembre de 2016, fue de 11.491.
- Sistema de Seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género (dispositivos): El número de parejas de dispositivos activos a 31 de diciembre de 2016 fue de 884.

**Para objetivo 3:** Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.

- En relación a los menores, según datos de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015, del total de mujeres que sufren o ha sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas y que tenían hijos o hijas menores en el momento en el que se produjeron los episodios de violencia, el 63,6 % afirma que los hijos e hijas presenciaron o escucharon alguna de las situaciones de violencia.
- De las mujeres que han contestado que sus hijos o hijas presenciaron o escucharon los episodios de violencia y que estos hijos eran menores de 18 años cuando sucedieron los hechos, el 64,2 % afirma que estos hijos menores sufrieron a su vez violencia.
- Por lo que respecta a los colectivos de mujeres vulnerables, las mujeres que tienen un certificado de discapacidad con grado igual o superior al 33 % afirman haber sufrido violencia física, sexual o miedo de sus parejas o exparejas (23,3 %) en mayor medida de las que no tienen certificado de discapacidad (15,1 %).
- En cuanto a las mujeres jóvenes de 16 a 24 años, han sufrido violencia psicológica de control en los últimos 12 meses en mayor medida que el total de las mujeres de cualquier edad.

**Para objetivo 4:** Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer, especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

- Entre las mujeres atendidas, las organizaciones han observado signos de explotación sexual o de trata con fines de explotación sexual en 13.020 mujeres: 3.875 de trata con fines de explotación sexual y 9.144 de explotación sexual, indicando que alrededor del 3 % son menores de edad.

**Para objetivo 5:** Formación y sensibilización de profesionales.

- En el año 2016 se ha formado a cerca de 700 profesionales del ámbito local en materias relacionadas con la violencia de género.
- A 31 de diciembre de 2016 el número de becarias en el Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer era de 4.

### Previsión de resultados

Los resultados esperados, se exponen en función de los siete grandes objetivos de la Estrategia:

**Objetivo 1: Romper el silencio cómplice del maltrato:** La sociedad, en su conjunto, debe seguir expresando su condena rotunda a la violencia que sufren, sobre todo las mujeres, transmitiendo el mensaje de que no hay impunidad para los agresores y actuando para contribuir a lograr una sociedad libre de ella.

**Objetivo 2: Mejora de la respuesta institucional, puesta en marcha de planes personalizados y avance hacia la “ventanilla única”:** con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos. Se pretende lograr una respuesta individualizada en cada caso, conscientes de que cada mujer presenta unas características propias, evitar la revictimización y el peregrinaje de un recurso a otro y maximizar la utilidad de los servicios.

**Objetivo 3: Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género:** Las mujeres con múltiple discriminación y los menores son las víctimas más vulnerables de la violencia de género y, por tanto, hay que prestarles una mayor atención.

**Objetivo 4: Visibilización y atención a otras formas de violencia contra la mujer especialmente la trata de mujeres con fines de explotación sexual:** Se pretende avanzar en la eliminación de estas formas de violencia contra la mujer, otorgándoles visibilidad para lograr, progresivamente, su erradicación.

**Objetivo 5: Formación y sensibilización de profesionales.** Se busca intensificar la capacidad y calidad de la respuesta de los agentes implicados en la erradicación de la violencia de género.

**Objetivo 6: Coordinación, trabajo en red y excelencia operativa:** Se pretende poner en relación a todos los agentes implicados mediante la puesta en valor de los instrumentos de coordinación ya existentes, la revisión y el perfeccionamiento de los mismos, y la creación de nuevas herramientas de intercambio de información, prácticas, conocimientos y actuaciones. Con ello, se podrán conocer las consecuencias de las distintas intervenciones, y, además, se podrán simplificar los procesos y alinear todas las actuaciones hacia la consecución de la máxima efectividad en su actuación.

**Objetivo 7: Calidad, evaluación, conocimiento y mejora continua:** Se espera aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van aplicando, para adoptar en su caso propuestas de mejora.

**PROGRAMA 311M:** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

**CENTRO GESTOR:** Ministerio, Subsecretaría y Secretaría General Técnica

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, como departamento encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal, empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 2/ Objetivo 3	62	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
Eje 4/ Objetivo 3	211	Incorporación, en los cursos de formación para el personal

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Departamento.

#### Identificación de actuaciones previstas

Durante el año **2017** se seguirá avanzando en la consecución de los objetivos en materia de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

La política de **recursos humanos** del departamento está orientada al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, informador básico de las normas mencionadas:

Acción vinculada con la medida 57 del PEIO: Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.

Respecto de las medidas de conciliación: Se aplicarán todas las medidas contempladas en el Plan Concilia del Estado y se incorporarán criterios de conciliación a la regulación del calendario laboral para el ámbito de aplicación de los Servicios Centrales (SSCC) del Ministerio, la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), la Organización Nacional de Trasplantes (ONT), la Agencia Española de Consumo, Seguridad Alimentaria y Nutrición (AECOSAN), el Real Patronato sobre Discapacidad (RPD), el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO). Así mismo se aplicarán las medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción vinculada con la medida 62 del PEIO: Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo

Se ha previsto que en 2017 se renueven y evalúen experiencias piloto de teletrabajo en el ámbito del MSSSI, para su consideración posterior en el contexto de la Administración General del Estado.

Acción vinculada con la medida 208 del PEIO: Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

Cada año se proponen acciones formativas en materia de igualdad y se imparte formación específica en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc.

Acción vinculada con la medida 222 del PEIO: Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por la Unidad de Igualdad del Ministerio.

La Unidad de Igualdad del Ministerio ha estado presente en las reuniones de preparación y/o seguimiento de los Planes y Estrategias en materia de igualdad; ha recabado información de los distintos centros gestores del departamento para el seguimiento y

ejecución del PEIO 2014-2016; del Plan de acción 2014-2017 para la Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres en la sociedad de la información; del Plan para la Promoción de la Mujer Rural, y del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE. Ha coordinado la información recibida y la ha depurado para su remisión al departamento competente en cada caso.

Además, durante el año 2016 (continuando con la práctica de ejercicios anteriores) ha actualizado, con una frecuencia bimensual, la información del espacio “unidad de igualdad” de Intranet, incorporando los temas de mayor actualidad dentro del apartado “novedades de interés”.

Por otro lado, la **Secretaría General Técnica del Ministerio** tiene previsto realizar las siguientes actuaciones:

Continuar con el asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.

Ejecutar el programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros del departamento, en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a la familia etc.

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

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

El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se encuentra actualizado como consecuencia de la publicación de los resultados del Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y del II Plan de Igualdad.

Además, se han actualizado los datos con el seguimiento efectuado por la Subsecretaría del Departamento de la ejecución de las acciones relevantes del PEIO 2014-2016.

Respecto de los objetivos específicos en materia de igualdad relacionados con la **gestión de los Recursos Humanos** se indica a continuación la evolución de los indicadores que reflejan la implantación de las acciones dirigidas al cumplimiento de dichos objetivos (a fecha marzo de 2017):

**Medidas de conciliación:** En el calendario laboral correspondiente al ejercicio 2017 se mantuvieron las modificaciones en cuanto a las distintas jornadas de trabajo de los empleados públicos que prestan servicios en los SSCC del Ministerio, AEMPS, ONT, AECOSAN, RPD, INJUVE e IMIO para contemplar la finalización del horario flexible para el cumplimiento de dichas jornadas laborales a las 18,00 horas. Por otra parte, este calendario se adaptó plenamente a las novedades introducidas a finales de 2015 en materia de permisos, licencias, conciliación reducción y flexibilización de la jornada.

Además, este Departamento está desarrollando e implementando algunas de las medidas transversales y específicas incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE.

**Acciones formativas en materia de igualdad:** se cumplen los parámetros mínimos exigidos, y cada año el Plan de formación del Ministerio contiene acciones formativas específicas en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género etc. y para impulsar las medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.

En relación con las actuaciones realizadas por la **Secretaría General Técnica** del departamento en relación con los Informes de impacto de género de los proyectos normativos promovidos por el departamento: en el año 2015, se elaboraron 46 informes, de los cuales 11 tuvieron un impacto positivo, en el año 2016, se elaboraron 16 informes, de los cuales 2 tuvieron impacto positivo.

#### Previsión de resultados

- En cuanto a las medidas de conciliación, para el año 2017 previsiblemente, se avanzará en el desarrollo de las medidas de racionalización de jornada y horarios iniciadas con el calendario laboral establecido y se implantarán las medidas relevantes incluidas en el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE finalmente aprobado.
- En relación con la formación se continuará manteniendo la oferta de acciones formativas en temas de igualdad a fin de dar cumplimiento a lo que dispone el artículo 61.2 de la LOIEMH “la Administración General del Estado y sus organismos públicos vinculados o dependientes impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género...”.
- En cuanto a la previsión de actuaciones de la Unidad Igualdad del departamento, se continuarán las medidas iniciadas de seguimiento y evaluación de Planes y Estrategias en materia de Igualdad; elaboración del Informe de Impacto de Género de la sección 26 del Presupuesto para 2017, que formará parte del Informe de Impacto de Género que acompañará a los PGE para 2017 y se propondrá la reactivación y el impulso de las reuniones del Grupo de Trabajo de Igualdad, dependiente de la Mesa Delegada del departamento de la Mesa General de Negociación.

Por último, durante el año 2017 se continuarán realizando los Informes de Impacto de Género de los proyectos normativos del departamento, previendo la realización durante el próximo ejercicio de 60 informes.

**PROGRAMA 3110:** Políticas de Salud y Ordenación Profesional

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Ordenación Profesional

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

La Dirección General de Ordenación Profesional es el órgano encargado de efectuar propuestas de ordenación de las profesiones sanitarias, ordenación y gestión de la formación especializada en ciencias de la salud y las relaciones profesionales, asimismo apoya y coopera en el sistema de acreditación de formación continuada de las profesiones sanitarias.

Da apoyo tanto al pleno como a los grupos de trabajo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, con la finalidad de facilitar la cooperación entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y las Comunidades Autónomas.

Sus actividades principales comprenden:

- Elaborar propuestas de normativa básica sobre ordenación de profesiones sanitarias; ordenar y gestionar la formación especializada en ciencias de la salud y el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros que habiliten para el ejercicio de las profesiones sanitarias en los que no tenga competencia el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Definir las necesidades de formación de profesionales sanitarios en materias relacionadas con las estrategias de salud y con las terapias avanzadas y trasplantes.
- Coordinar las actividades de formación en el campo de ciencias de la salud.
- Gestionar el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y el sistema de información de profesionales sanitarios.
- Elaborar propuestas de normativa básica sobre recursos humanos del Sistema Nacional de Salud y la ordenación del sistema de acreditación de formación continuada de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud.
- Diseñar la política de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, incluyendo los aspectos relativos a la carrera profesional, los modelos retributivos y la homologación de los puestos de trabajo, así como garantizar la cohesión de la política de recursos humanos y la movilidad de los profesionales en el Sistema Nacional de Salud, en el ámbito competencial del Estado.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 6/ Objetivo 1	125	Recogida de información desagregada por sexo y edad en los sistemas de información sanitaria y de los servicios sociales y análisis de datos.

La creación de un Registro Estatal de Profesionales Sanitarios por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se configura como un instrumento nuclear para conocer, de una manera fiable, el número y la distribución de la totalidad de los profesionales sanitarios que, integra los datos recogidos por los diferentes Registros de profesionales a nivel de los Servicios de Salud/Sanidad de las Comunidades Autónomas, Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA) y demás órganos e instituciones de la Administración del Estado, así como los Consejos Generales y Colegios Profesionales y centros y entidades privadas.

El registro se configura como una herramienta imprescindible para poner a disposición de las administraciones sanitarias la información necesaria sobre los profesionales sanitarios que facilite la adecuada planificación de las necesidades de profesionales sanitarios y una mejor coordinación de las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Este registro permitirá no solo conocer el número de profesionales sanitarios que prestan servicio en España, sino que como uno de los 22 ítems que recoge el Registro es el



género del profesional, todas estas explotaciones podrán realizarse desde una perspectiva de género.

Identificación de actuaciones previstas:

Se han aprobado las siguientes normas:

- Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (B.O.E. de 14 de agosto de 2014).
- Orden SSI/935/2015, de 12 de mayo, por la que se modifica la Orden de 21 de julio de 1994, por la que se regulan los ficheros con datos de carácter personal gestionados por el Ministerio de Sanidad y Consumo. (B.O.E. de 22 de mayo de 2015).

En avanzado estado de tramitación se encuentran:

- El Real Decreto por el que se regulan los registros públicos de profesionales de los consejos generales de los colegios oficiales de las profesiones sanitarias.
- Orden Ministerial por la que se desarrolla el Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, cuya presentación al pleno del CISNS, último trámite previo a su aprobación, es inminente.

**C) Análisis de Impacto de Género**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La situación de partida consistía en la imposibilidad de ofrecer datos fidedignos del número de profesionales sanitarios que ejercen en España. Evidentemente tampoco era posible ofrecer datos desde una perspectiva de género.

Previsión de resultados

Una vez puesto en marcha el registro Estatal de Profesionales Sanitarios podrán realizarse todo tipo de explotaciones de los datos.

Uno de los 22 ítems incluye el dato de la acreditación de los enfermeros/as para el ejercicio de la competencia de indicación, uso y autorización para la dispensación de medicamentos y productos sanitarios de uso humano por parte de los enfermeros, lo que evidentemente va a redundar en el impacto de género de la medida, ya que la profesión enfermera se encuentra también muy feminizada. Como también se recoge el dato del sexo del profesional, todas estas explotaciones podrán realizarse desde una perspectiva de género.

Así, por ejemplo, tendremos datos fiables sobre el número de mujeres por cada una de las profesiones sanitarias, orientaciones sobre la feminización de algunas profesiones y medidas a adoptar en el plano de las políticas de recursos humanos a activar.

Todos los datos que puedan obtenerse mediante la explotación del Registro podrán estar territorializados a nivel de comunidad autónoma.

**PROGRAMA 313A:** Prestaciones sanitarias y farmacia

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia y Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo de este programa es la ordenación y actualización del catálogo de las prestaciones de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, el desarrollo de políticas de cohesión sanitaria y la ejecución de la política farmacéutica.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y sus objetivos estratégicos planteados para el período objeto de planificación presupuestaria son los siguientes:

- Incremento de la actividad y de la eficiencia en la respuesta de la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia a las demandas de actuación.
- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación.
- Unificar y garantizar el aseguramiento sanitario.
- Inversión en la transformación a la Administración electrónica.
- Apoyo a la innovación e investigación.
- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios como garantía de calidad y seguridad para los ciudadanos.
- Garantías de igualdad y accesibilidad de los ciudadanos a los medicamentos.

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

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	131	Promoción de un sistema de calidad en los programas de detección y prevención de cánceres, según lo acordado en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud.

Identificación de actuaciones previstas

En la Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS) y Farmacia, la política de igualdad en materia de salud es el eje vertebrador de las actuaciones del programa en cuanto a Impacto de Género se refiere, todo ello contemplado en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de mayo. Las actuaciones previstas son:

- Promoción de una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública en condiciones de igualdad.
- Elaboración de estudios e informes sobre el impacto de gasto en situación de salud y elaboración de estadísticas de gasto sanitario.
- Intervenir en los precios de las especialidades farmacéuticas y gestionar el control sobre la prestación farmacéutica del SNS.
- Avanzar en la concreción y actualización de la cartera común de servicios del SNS.
- Elaboración del catálogo común de prestación ortoprotésica suplementaria y establecimiento de importes máximos de financiación.

Los tratamientos farmacológicos de patologías asociadas al varón o a la mujer no suelen gozar de priorización por razón del género. Por ello, todas estas realizaciones o actuaciones tienen un impacto indirecto en el género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que el acceso a las prestaciones de la cartera común de servicios del SNS y la política farmacéutica se ejerce en condiciones de igualdad para ambos sexos.

En el caso del cáncer de mama en mujeres, actualmente su detección precoz, diagnóstico y tratamiento está contemplado en la cartera común de servicios, de modo que se garantiza su acceso en condiciones de igualdad indistintamente de la Comunidad Autónoma a la que pertenezca la mujer, cumpliendo los requisitos establecidos en la cartera común básica de servicios del Sistema Nacional de Salud (medida 131 del PEIO).

Además se está trabajando en la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación para concretar en 2017 en la cartera común de servicios la inclusión de la micro pigmentación de la areola en el caso de la reconstrucción mamaria tras mastectomía por cáncer y la posible actualización de la cartera de servicios en lo referente al cribado poblacional del cáncer de cérvix, de lo que se beneficiarán la población femenina en los próximos años en los que se irá realizando su implantación progresiva en todas las Comunidades Autónomas. También los tipos de productos de prótesis externas de mama a incluir en el catálogo común de prótesis externas que actualmente se están elaborando.

Se trabaja intentando mantener una oferta de contraceptivos con balance beneficio/riesgo óptimo y a coste que garantice la eficiencia y sostenibilidad.

En cuanto a patologías de alta incidencia vinculadas al sexo, los tratamientos del cáncer de mama metastásico y del carcinoma de próstata metastásico resistente a la castración seguirán figurando entre las prioridades durante 2017, junto a patologías como la hepatitis C para las que no consta diferencia en la prevalencia por razón de sexo. (Medida 131 del PEIO). Tenemos dos ejemplos de fármacos que se han introducido en la prestación farmacéutica: “**Kadcilla**” (cáncer de mama metastásico HER 2 +) y de “**Extandi**” (cáncer de próstata metastásico resistente a la castración en pre-quimioterapia).

Otro tanto sucede con la incorporación a la oferta farmacológica de medicamentos pediátricos o de nuevos antibióticos.

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

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

En la actualización de la cartera de servicios, en algunas técnicas, se establecen requisitos en función del sexo del paciente (por ejemplo la edad) pero esas diferencias están basadas en criterios de eficacia clínica de los tratamientos y seguridad para los pacientes y su descendencia.

Se considera que el impacto por razón de género de los proyecto de las normas de actualización de la cartera de servicios, que se llevarán a cabo durante el año 2017 es nulo, tanto por el fondo como por la forma, si bien sí que en algunas técnicas se establecen requisitos en función del sexo del paciente pero basados en criterios de eficacia clínica de los tratamientos y seguridad para los pacientes y su descendencia.

Asimismo se prevé aumentar los tipos de productos de prótesis de mama actualmente financiados como parte de la prestación ortoprotésica para mujeres mastectomizadas, lo que redundará en una mejor atención para estas personas y clarificar el contenido de la reconstrucción completa de la mama.

Así el cribado de mama actualmente ya se hace en todas las comunidades autónomas, por lo que las mujeres que cumplen los criterios que se establecen en la cartera común básica del SNS ya se venían beneficiando del mismo. No obstante la concreción en la norma que regula la cartera común de los criterios de acceso y la prueba de cribado a realizar, así como los intervalos entre exploraciones, suponen una garantía para las mujeres de acceso homogéneo a esta prestación en una condiciones respaldadas por la evidencia científica disponible.

En este mismo sentido, la concreción de los criterios de acceso a las técnicas de reproducción humana asistida basados en la evidencia científica disponible sobre la eficacia y seguridad de estas técnicas, tanto para las mujeres como para la posible descendencia, y su incorporación a la cartera común básica del SNS, permitirá a las mujeres acceder a estas técnicas de forma homogénea independientemente de la Comunidad Autónoma en la que residan.

No existe una valoración exacta en cuanto a incidencia mayor de medicamentos y productos sanitarios orientados a mujeres más que a hombres. Sí que es verdad que a nivel terapéutico la población infantil y femenina está más protegida o cubierta que la masculina. El 98 % de los medicamentos y productos sanitarios están dirigidos por igual a hombres como a mujeres.

### Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad de género per se, y se mantiene la publicidad de los estudios que se realizan con medicamentos, con indicación del género de los pacientes a los que están dirigidos, suponiendo un efecto positivo sobre la disponibilidad, el reclutamiento y ejecución de dichos estudios en poblaciones en las que, de forma habitual, se realizan menos ensayos clínicos como son en niños, ancianos y mujeres.

**PROGRAMA 313B:** Salud pública, sanidad exterior y calidad**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente. El programa 313B es el encargado de canalizar las funciones concernientes a la coordinación interterritorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

La finalidad del programa es, además:

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Potenciar la atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud, mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad actuales favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.
- Planificación, evaluación y propuesta de las medidas sanitarias contra la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.
- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 1	39	Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
Eje 2/ Objetivo 2	44	Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 6/ Objetivo 1	124	Promoción de la generación de conocimiento sobre la salud, apoyando la investigación y difusión de información especializada.

#### Identificación de actuaciones previstas

En relación con el Eje 2, Objetivo 1 del PEIO, medida 39, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Facilitar desde los servicios sanitarios la participación de paterna/pareja en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.

En relación con el Eje 2, Objetivo 2 del PEIO, medida 44, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Identificación, evaluación y difusión de buenas prácticas en el marco de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva.
- Difusión de la Guía de Práctica Clínica (GPC) de embarazo, parto y puerperio en el Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Colaboración en el impulso de la implantación de salas de lactancia en los lugares de trabajo para el desarrollo de la "iniciativa mundial de la Lactancia materna" en la que participa España, para facilitar su continuidad a las mujeres que lo deseen.

En relación con el Eje 6, Objetivo 1 del PEIO, medida 124, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Difusión de la Guía de atención a las mujeres con endometriosis, tanto a profesionales de los servicios sanitarios como a pacientes.
- Difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Menopausia y Postmenopausia, dentro del programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.
- Actualización y difusión de la Guía de Práctica Clínica sobre Osteoporosis prevención de fracturas por fragilidad en el marco del Programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.
- Difusión del sitio Web de la Red de Escuelas de Salud para la Ciudadanía mediante el que compartir recursos, programas y proyectos dirigidos a la capacitación de pacientes y cuidadores en el cuidado de su salud y gestión de su enfermedad, potenciando la inclusión de la perspectiva de género en sus contenidos formativos para cada enfermedad o proceso de cuidados.
- Continuar con las convocatorias periódicas de la Metodología Común del Sistema Nacional de Salud (SNS), sistematizada para identificar ejemplos de buenas prácticas (BBPP) en las Estrategias en salud (cáncer, cardiopatía, diabetes, etc.), incluidas las BBPP en atención al parto normal y salud reproductiva y en actuaciones sanitarias frente a la violencia de género.

### C) Análisis de Impacto de Género

A 1 de enero de 2015 residen en España 46,4 millones de habitantes, con una tasa de natalidad de 9,2 nacimientos por cada 1.000 habitantes y una edad media materna de 31,8 años. La tasa de dependencia es de 52,1 % con un aumento de 3,2 puntos en los últimos 15 años. La esperanza de vida al nacer alcanza los 83,1 años con 80,1 años en los hombres y 86,0 años en las mujeres.

El 44,4 % de las personas de 15 y más años se declaran sedentarias en su tiempo libre, estando más extendido entre las mujeres que entre los hombres. En la población de 5 a 14 años el 12,1 % declara que no realiza actividad física alguna en su tiempo libre, siendo doble en el porcentaje de sedentarismo en las niñas que en los niños. Un 53,7 % de la población de 18 y más años y un 27,8 % de entre 2 y 17 años padece obesidad o sobrepeso.

El 24 % de la población de 15 y más años fuma a diario, el 3,1 % es fumador ocasional y el 19,6 % se declara exfumador. Por sexo, el porcentaje de fumadores diarios es del 27,9 % y del 20,2 % en mujeres, siendo la probabilidad de fumar a diario más elevada entre las personas que están en paro que entre las personas empleadas. El 65,6 % de la población de 15 y más años ha consumido alcohol alguna vez en el último año con diferencias según sexo, en hombres el 77,5 % y en mujeres el 54,3 %.

Entre las enfermedades cardiovasculares, la causa de muerte predominante es la enfermedad isquémica del corazón, que causa el 8,6 % del total de defunciones en España, si bien el riesgo de muerte por esta causa ha disminuido un 39,5 % desde principios del siglo XXI tenemos que tener en cuenta que estas enfermedades son la causa más frecuente de mortalidad y discapacidad en las mujeres, ya que una de cada nueve españolas de entre 45 y 64 años padece algún tipo de enfermedad cardiovascular causando 270 muertes por cada 100.000.

El cáncer de pulmón es responsable del 5,6 % del total de las defunciones, siendo sensiblemente superior en hombres (8,8 %) que en mujeres (2,2 %) aunque este tipo de cáncer tiende a presentar un aumento en la prevalencia que hasta ahora tenía en mujeres.

Los menores de 15 años atendidos en los centros de salud de Atención Primaria presentan una media de 4 problemas de salud a lo largo del año. Esta media crece con la edad, llegando a casi 7 problemas en las personas de 65 y más años. Los problemas de salud más frecuentes atendidos en atención primaria, varían con la edad y el sexo.

Es necesario promover la difusión de nuevo conocimiento con perspectiva de género siendo este un determinante social de desigualdades en salud.

Igualmente, se hace preciso promover la inclusión de este nuevo conocimiento en los programas de formación de profesionales del ámbito socio sanitario, tanto del ámbito de la dirección de servicios, como de la gestión y la clínica asistencial.

Si se tiene en cuenta la perspectiva de género desde el diseño del programa, con datos desagregados por sexo se podrán expresarse los resultados (de procesos y de impacto en salud) con perspectiva de género y contrastar dichos resultados con los objetivos iniciales que el programa planteaba.

También así se ofrecerá información basada en evaluaciones con perspectiva de género, y la mejor evidencia en este sentido para la toma de decisiones mejorando la calidad de los programas y respondiendo de manera más real a las necesidades de la población a la

que se dirigen, hombres y mujeres, cuyas diferencias biológicas no justifican los sesgos en la investigación ni las inequidades o desigualdades en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico.

Asimismo la identificación, evaluación y difusión de Buenas Prácticas en el ámbito sanitario en cualquiera de las acciones que le son propias (promoción, prevención, tratamiento, recuperación de la salud, rehabilitación), deberán tener en cuenta entre sus criterios de calidad el incluir dicha perspectiva de género, ayudando a mejorar la calidad asistencial en el camino hacia la excelencia clínica, al suprimir un sesgo tan importante.

La violencia de género, en cualquiera de sus expresiones, afecta de manera especialmente relevante a la salud de las mujeres que la sufren y en el caso de violencia de compañero o excompañero íntimo, a la de sus hijas e hijos o de las personas dependientes a su cargo.

Los profesionales del ámbito sanitario tienen un papel fundamental en la prevención y detección precoz de los casos de violencia de género. La Atención Primaria es la puerta de entrada por la que pasa casi la totalidad de la población y un lugar privilegiado para los programas de prevención y detección precoz y así lo evidencia el estudio promovido por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género "*La Atención Primaria frente a la Violencia de Género. Necesidades y Propuestas*". Pero es fundamental la colaboración en el ámbito comunitario con otros agentes implicados en la mejora y promoción de la salud y en la continuidad asistencial.

Los Informes Anuales de la Comisión contra la Violencia de Género en el SNS inciden en la necesidad de fomentar el desarrollo e implantación de planes de formación y protocolos que unifiquen criterios de actuación en esta materia lo que redundará en una mejora de la atención a las mujeres que sufren violencia de género y a sus hijas e hijos.

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

Todas las tareas mencionadas, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación desagregando los datos por sexo para que pueda realizarse un adecuado estudio de su incidencia y prevalencia diferencial en mujeres y hombres, para promover el diseño de políticas, planes y programas de salud y planificar y organizar los servicios sanitarios y su evaluación con un enfoque de género.

La perspectiva de género debe ser tomada en cuenta tanto en patologías comunes a mujeres y hombres (ejemplos: cardiopatía isquémica, cáncer de pulmón, enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas, etc.) como en aquellas otras que son propias de un sexo o de otro (ejemplo: cáncer de mama o cáncer de próstata).

Para un seguimiento con criterios de calidad, tanto del acceso a diagnóstico como el tratamiento correspondiente, se debe evitar en el análisis de resultados los estereotipos de género, que pueden actuar como un importante sesgo, tanto desde la parte de quien observa o hace el estudio como por parte de las y los pacientes, pues la evidencia demuestra que están presentes tanto en la conducta de profesionales como de pacientes. Evitarlos para que no afecten a la equidad en la asistencia y a los tiempos de demora en el diagnóstico procurando además que estén complementados con programas de educación de pacientes (paciente experto/a), familiares y personas cuidadoras (Red de Escuelas de Salud para la ciudadanía).

Por otra parte, es importante resaltar que el sector sanitario es uno de los sectores que cuenta con más mujeres entre los diversos perfiles profesionales que le son propios (medicina, enfermería, pediatría, trabajo social, especialistas de hospital, etc.). Sin



embargo, todavía existen obstáculos estructurales y organizativos dentro de las instituciones y centros sanitarios, que dificultan la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones (gestión, dirección) y en el diseño de las políticas sanitarias (estrategias, planes, programas), pagando un alto precio en pérdida de activos y retornos de la investigación y la innovación sanitaria.

La lactancia materna es considerada el estándar de oro en alimentación infantil y por tanto una prioridad. Las niñas y niños que nunca fueron amamantados, en comparación con los alimentados con leche materna, tienen mayor riesgo de presentar problemas de salud a corto y largo plazo, como: infecciones (diarreas, otitis, infecciones respiratorias), obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer, asma, dermatitis atópica, celiaquía, esclerosis múltiple y artritis crónica juvenil, entre otras. Para las madres también es beneficioso dar el pecho, ya que acelera la recuperación del útero tras el parto, disminuye el riesgo de enfermar (cáncer de mama y útero, osteoporosis, depresión post-parto), y mejora el vínculo afectivo con el hijo/a.

### Previsión de resultados

Con la aplicación de Buenas Prácticas en el Sistema Nacional de Salud se espera poder difundir el conocimiento y fomentar el aprendizaje cooperativo en materia de inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de las Estrategias de Salud en las enfermedades más prevalentes, así como en procesos de mayor actividad hospitalaria como la atención al parto.

La identificación y difusión de Buenas Prácticas contribuye a objetivos transversales para el conjunto de Estrategias, y nos puede dar una visión aproximada que nos permita mapear y analizar la implantación en las CCAA además de contribuir con ello a promover la igualdad de género en el acceso y utilización de servicios sanitarios y en la formación de profesionales.

Por otra parte, facilitar la identificación de indicadores comunes en materia de igualdad de género para evaluar intervenciones en el marco de las Estrategias ayuda sin duda a mejorar el diseño e implementación de acciones comunes en el SNS, alineadas con los programas transnacionales que promuevan cambios estructurales para avanzar en la igualdad de género.

### La implementación de la Estrategia Atención al Parto Normal tiene una repercusión favorable a la salud y bienestar y un impacto de género positivo, en tanto que:

- Aporta beneficios en salud para la madre, favoreciendo una vivencia satisfactoria del parto y evitando intervenciones injustificadas, que con frecuencia dejan secuelas físicas y/o psicológicas. Es beneficiosa para el recién nacido, y beneficia a la familia, favoreciendo el vínculo afectivo y el apego familiar.
- Es beneficiosa para los profesionales, trabajando por la excelencia y con una mejor comunicación con las usuarias, logran una mayor satisfacción profesional.
- Es beneficiosa para la sostenibilidad del sistema, mejorando la calidad de la atención y reduciendo los costes.
- Es beneficiosa a nivel general de la sociedad, abordando los factores que influyen en la equidad. Reduce las desigualdades, favorece la participación laboral de las mujeres, participa de los objetivos de políticas de igualdad y promoción de la salud, y contribuye a evitar la caída de la tasa de natalidad.

Por otra parte, desde la Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (SNS) y a través de sus grupos técnicos de apoyo, hemos revisado la evidencia científica sobre las graves consecuencias en la salud de las mujeres que provoca sufrir este tipo de violencia, y cómo afecta a la salud de sus hijas e hijos. Se han elaborado guías y protocolos comunes para facilitar la actuación normalizada y homogénea para el conjunto del SNS, y a su vez, contar con ellas como herramientas para la sensibilización de profesionales de la salud, a fin de mejorar la detección precoz y una valoración y seguimiento adecuado de los casos detectados.

Actualmente se han catalogado 225 Buenas Prácticas en el conjunto de Estrategias del SNS (cáncer, cardiopatía, diabetes, enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas, enfermedades raras, EPOC, atención al parto y salud reproductiva, actuaciones sanitarias frente a la violencia de género, etc.).

Durante 2017 se volverá a realizar una nueva convocatoria de estas Buenas Prácticas y se está trabajando en diferentes talleres formativos con personal sanitario del conjunto del SNS para ir avanzando en la replicación de dichas buenas prácticas con una metodología que presente criterios homogéneos y elementos comunes para el conjunto del SNS.

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

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales



**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el desarrollo**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

En el marco de las Relaciones Bilaterales y Multilaterales resulta esencial articular correctamente la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional, de acuerdo con los Convenios Bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y con los Convenios Intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo es esencial la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los Convenios de Cooperación Bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos Convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del know-how/background del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el desarrollo (AECID).

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

En materia de formación, se ofrecerá al personal la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica a través de medidas de fomento, entre otras.

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

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

El personal del CSIC se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

1) El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.

2) El personal *técnico*, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.

3) El personal de *gestión*, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Tomando como referencia el conjunto de la población, la distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2016, es paritaria, con un 49,33 % de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

#### Previsión de resultados

Se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica.

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

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

La ejecución del programa 463A permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cumplir con su misión a través del desarrollo del objetivo que tiene estatutariamente, atribuido y que es el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento, y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Eje 2/ Objetivo 2	42	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de tres años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

### Identificación de actuaciones previstas

Respecto a las medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público las mismas estarán vinculadas, a la sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad. Pero también se incidirá en los diferentes aspectos vinculados a los procesos de acceso a los cuerpos y escalas científicas.

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, el personal del CSIC cuenta con la posibilidad de recurrir a los servicios de la Escuela Infantil, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos y en la que se atiende a descendientes del personal del CSIC con edades comprendidas de 0 a 3 años. Esta posibilidad facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral además de contribuir, indirectamente, a la corresponsabilidad y al cambio en los usos del tiempo.

En materia de formación, se ofrecerá al personal de la Institución la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica a través de medidas de fomento, entre otras.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

El personal del CSIC, se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.
- El personal *técnico*, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.
- El personal de *gestión*, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Tomando como referencia el conjunto de la población, la distribución del personal, según sexo, a 31 de diciembre de 2016, es paritaria, con un 49,33 % de mujeres.

#### Previsión de resultados

El incremento experimentado en la oferta de empleo público respecto al número de plazas de acceso libre y promoción interna, se entiende que incidirá positivamente en el cumplimiento de las acciones descritas en cuanto al acceso al empleo.

En cuanto a las actuaciones en materia de formación, se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

Por último en referencia a la conciliación, los resultados dependerán de las capacidades de nuevos ingresos de menores en la Escuela Infantil de CSIC.

**PROGRAMA 463B:** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.

**CENTRO GESTOR:** Agencia Estatal de Investigación.

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

La política científica y tecnológica gestionada en este programa tiene como objetivo último y primordial dar un impulso decidido a la investigación, el desarrollo y la innovación como factores estratégicos y decisivos para la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Para cumplir con estos objetivos, la misión de la Administración General del Estado debe ser, por una parte, la de fortalecer la investigación básica para contribuir a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo y, por otra, la de crear un clima favorable para que las empresas se incorporen plenamente a la cultura de la innovación tecnológica con el fin de incrementar su competitividad. Por ello se han de articular políticas que, coordinen mejor las tareas científico-tecnológicas de los sectores públicos y privados y logren, no sólo reforzar la calidad de la investigación, sino también el valor de sus aplicaciones.



El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa. Cubre de forma clara las actividades que derivan de los objetivos y finalidad recogidos en el Estatuto de la Agencia (artículo 2):

1. Constituye el objeto propio de la Agencia la financiación, evaluación, gestión y seguimiento de la actividad de investigación científica y técnica destinada a la generación, intercambio y explotación del conocimiento que fomente la Administración General del Estado por su sola iniciativa o en concurrencia con otras Administraciones o entidades españolas o de otros países u organismos internacionales.

2. Son fines de la Agencia la promoción de la investigación científica y técnica en todas las áreas del saber mediante la asignación eficiente de los recursos públicos, la promoción de la excelencia, el fomento de la colaboración entre los agentes del Sistema y el apoyo a la generación de conocimientos de alto impacto científico y técnico, económico y social, incluidos los orientados a la resolución de los grandes retos de la sociedad, y el seguimiento de las actividades financiadas así como el asesoramiento necesario para mejorar el diseño y planificación de las acciones o iniciativas a través de las que se instrumentan las políticas de I+D de la Administración General del Estado.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 7/ Objetivo 1	191	Refuerzo de una línea específica de proyectos de estudios de género, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación.
	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
	194	Creación de un grupo de trabajo conjunto, entre el Instituto de la Mujer, la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) y la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad, para crear un área de evaluación de proyectos de género.
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley [Ley 14/2011], en cuanto a la composición paritaria de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
		Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.

#### Identificación de actuaciones previstas

**Medida 191:** Se ha efectuado recientemente la convocatoria 2016 de ayudas a proyectos de I+D de los programas Estatales de Fomento de la I+D+I de Excelencia y del Programa Estatal de I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad, que desde 2009 contiene financiación para el llamado subprograma FEM (proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de la Mujer y de Género).

**Medida 192:** Esta medida conlleva la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que enriquezca el proceso creativo y la obtención de resultados. Las convocatorias de proyectos de investigación de los programas de Excelencia y Retos, mencionados en la medida anterior, incluyen una pregunta en el formulario de solicitud que pretende estimular en el personal investigador la adopción de actuaciones de I+D que integren el análisis de sexo y/o género en el contenido de la investigación.

Se pretende con ello estimular en el personal investigador la adopción de actuaciones de I+D que integren el análisis de sexo y/o género en el contenido de la investigación.

Además, desde la convocatoria de 2016, la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) elaboró una *Nota informativa para facilitar la evaluación de la Integración del Análisis de Género en la Investigación (IAGI)*. Está previsto seguir con esta actuación en las convocatorias de proyectos de 2017.

**Medida 193:** la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación y particularmente la Unidad de Mujeres y Ciencia organiza este tipo de eventos y participa como invitada en los organizados por otras entidades.

En el 2016 se ha publicado una convocatoria de ayudas específica para la organización de congresos científicos, que cubre la temática de género.

**Medida 194:** en 2015 se constituyó y puso en marcha un grupo de trabajo para mejorar la evaluación de género en los proyectos. En el grupo de trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos (GT-GEP), participan el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP), la Subdirección General de Proyectos y la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Economía y Competitividad.

Medida 198: todas las convocatorias, tanto las correspondientes al año 2015 como las de los años 2013 y 2014 del Plan Estatal de I+D+i 2013-2016, para la concesión de ayudas que se describen en el apartado A de esta ficha (Contenido y Finalidad del Programa), incluyen una cláusula en la que se establece que las comisiones de evaluación y las comisiones técnicas que se constituyan en el proceso de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres.

Medida 199: En algunas de las convocatorias actuales del Plan Estatal se ha introducido una medida de acción positiva, coherente con la necesidad de afrontar la persistente infra-representación de científicas en el sector empresarial. Se pretende así favorecer la participación de las mujeres, priorizando a las solicitantes mujeres como uno de los criterios de desempate en las ayudas a la contratación y formación de personal de I+D+i en empresas. En concreto, se usa actualmente en dos convocatorias:

**Programa Torres Quevedo (doctores/as en empresas)**, donde el 4º criterio de desempate es a favor de la solicitud que plantee la contratación de una doctora frente a un doctor.

Igualmente, en la convocatoria de **Doctorado Industrial**, se establece un cuarto criterio de desempate según el sexo del investigador/a en formación a contratar, a favor de la solicitud que plantee la contratación de una mujer frente a un hombre.

Medida 200: Elaboración y publicación bienal de "Científicas en Cifras", a través de la web de la SEIDI y de la FECYT. En 2016 se ha editado Científicas en Cifras 2015 y la próxima edición será "Científicas en Cifras 2017", que aunque se edite en 2018 se empezará a preparar desde 2017.

Medida 201: En 2015 se constituyó un grupo de trabajo interministerial entre el MECD, MINECO y MSSSI para dinamizar las políticas de igualdad en las universidades.

Asimismo, y en relación a su vez con el eje 2 del PEIO, las convocatorias de ayudas incluyen previsiones que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad. En concreto:

Interrupción de la ayuda. Las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de las convocatorias se produzcan suspensiones del contrato por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal por un periodo de, al menos, 3 meses consecutivos, maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo.

Contabilización de plazos (para determinadas actuaciones y requisitos de las convocatorias): Se tendrá en cuenta si concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, de forma que podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente. De la misma manera, en todas las convocatorias que incluyen para poder acceder a las mismas un cómputo o un plazo mínimo o máximo que cumplir (por ejemplo, desde la obtención del grado universitario) se tienen en cuenta en dicho cómputo la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal, cuidados a personas dependientes, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el plazo establecido.

Medida 203: Uno de los grupos de trabajo para el diseño del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación ha analizado la incorporación de la

perspectiva de género al Plan Estatal vigente y ha planteado propuestas de mejora para el nuevo plan.

### C) Análisis de Impacto de Género.

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

Las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque las series publicadas por el INE muestran una lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad, es preciso reforzar esta trayectoria para ampliar las oportunidades de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Según la Estadística sobre Actividades en I+D del año 2014 publicada por el INE, y recogida por el informe Científicas en Cifras 2015, el 39 % del personal investigador en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Esto supone que no ha mejorado desde 2009 Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las instituciones privadas sin fines de lucro (56 %), que se elevó un punto respecto del año anterior y en la Administración Pública (46 %), donde disminuyó un punto.

En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 42 %, sin mejorar desde 2011, mientras que en el sector Empresas fue del 31 %, igual que en 2013 y solo un punto más que en 2012.

En el programa FEM (Estudios Feministas, de la Mujer y de Género) al que antes se aludía, en total se han concedido desde 2010 hasta 2015 un total de 79 proyectos, por un importe total de 7.062,15 €.

Los importes totales financiados a proyectos del programa FEM en los años 2012, 2013 y 2014 han sido de 281.034, 208.604, 143.990 y 334.565 euros, respectivamente.

#### Ayudas provenientes del INIA

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores sobre los proyectos financiados, entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados esperados a ejecutar en el 2015-2016 basándonos en el impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA en 2014.

TIPO DE ACTUACIÓN	% HOMBRES	% MUJERES
Proyectos de I+D+i (Recursos y Tecnologías Agrarias)	52	48
Proyectos de I+D+i (Plagas y enfermedades emergentes E-RTA)	63	37
Proyectos de I+D+i orientado al sector cunícola (CUN)	61	39
Acciones complementarias tipo a, b, c (AC).	60	40
Acción complementaria tipo e, conservación de recursos fitogenéticos (RFP):	55	45
Acción complementaria tipo e, conservación de recursos zoogenéticos (RZP):	55	45
<b>Media del programa</b>	<b>55</b>	<b>45</b>

Previsión de resultados

Con la implantación de las medidas descritas en el apartado b) se espera un incremento de la participación de mujeres en acciones de I+D+I y un incremento de su representatividad en los órganos colegiados de evaluación y selección. Igualmente, van a contribuir a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, con el consiguiente impacto positivo en las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, lo que supondrá la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

**PROGRAMA 465A:** Investigación sanitaria

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Salud Carlos III

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2017 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (en adelante SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud (en adelante AES) que se contempla en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el periodo 2013-2016 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico dirigidos al SNS y al conjunto de la sociedad.

La actividad del ISCIII se centra principalmente en los siguientes campos: actividad intramural en investigación biomédica y sanitaria y prestación de servicios científico-técnicos, asesoramiento y formación en el ámbito de la Salud Pública y fomento de la investigación biomédica y sanitaria extramural a través de la gestión de la AES.

Los centros propios del ISCIII, de referencia nacional e internacional, desarrollan actividades de investigación en el campo de la biomedicina, la sanidad ambiental y la salud pública en general. En cada área de investigación de nuestros centros y unidades se diseñan programas orientados al abordaje de las enfermedades desde el punto de vista diagnóstico, terapéutico y preventivo, con la interacción de investigadores y tecnólogos de todas las disciplinas. Sus prioridades temáticas abarcan principalmente la investigación en enfermedades infecciosas, crónicas, raras, neurodegenerativas, tropicales, profesionales, telemedicina, salud medioambiental, epidemiología, salud pública, y cuidados en salud.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 2/ Objetivo 2	57	Seguir avanzando en el desarrollo de las medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para Identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas ...)
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de los OPIs de la AGE, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE

Identificación de actuaciones previstas:

- El ISCIII incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes.

**FECHA APLICACIÓN:** CONVOCATORIA 2017 DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD EN FASE DE BORRADOR ACTUAL

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** En el proceso de incorporación de las candidatas en las actuaciones de RRHH, se autorizan prórrogas de incorporación para atender ajustes en la carrera profesional motivados por maternidades, cuidado de hijos y/o personas dependientes.

- El ISCIII como gestor de la Acción Estratégica en Salud (AES), incorporará la dimensión de género, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, cuidado de hijos y/o personas dependientes en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.

**FECHA APLICACIÓN:** CONVOCATORIA 2017 DE LA ACCIÓN ESTRATÉGICA EN SALUD EN FASE DE BORRADOR ACTUAL

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** Incorporados en supuestos tradicionales de interrupción del cómputo de plazos para obtención de titulaciones por las que concurren, así como aumento de los años de publicaciones en casos de maternidad o paternidad. En esta convocatoria, además, se amplían los tiempos de consideración de las citadas interrupciones, estandarizando todas las ampliaciones a un año completo y no al tiempo correspondiente de la interrupción.

- El Instituto de Salud Carlos III instará al órgano Competente para que los miembros de las comisiones técnicas de evaluación y presidencia de la AES cumplan la normativa sobre paridad.

**FECHA APLICACIÓN:** GUÍA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y NORMAS PARA LA SELECCIÓN DE EXPERTOS 2016

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** En las normas para el nombramiento de evaluadores aparece contemplada esta cuestión que el ISCIII atiende garantizando la representación adecuada y equilibrada de expertos atendiendo, entre otros aspectos a la igualdad de género.

- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) implementará acciones de formación específica sobre igualdad, dando difusión a las mismas para que todo el personal a lo largo de su actividad formativa, haya recibido un curso o seminario sobre igualdad.

**FECHA APLICACIÓN:** EN APLICACIÓN DESDE 2015

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** Se programa un curso sobre igualdad, con dos ediciones anuales, en el Plan de formación interna del ISCIII.

- El Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) difundirá las medidas de conciliación existentes y los modelos de solicitudes para cada una de ellas, alentando a los hombres para que soliciten dichas medidas de conciliación.

**FECHA APLICACIÓN:** EN APLICACIÓN DESDE 2014

**ACTUACIONES/OBSERVACIONES:** En la intranet del ISCIII está publicado el Plan Concilia y la normativa específica sobre conciliación. Formulario con las medidas. Se actualiza esta información incorporando los cambios normativos de mejora.

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

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

Mediante la utilización de los créditos recogidos en el estado de gastos de este proyecto el ISCIII atenderá al cumplimiento de sus fines y objetivos. Instrumento necesario para la consecución de estos fines y objetivos es su personal, cuyos gastos suponen una parte importante de los créditos de su presupuesto de gastos.

En el número total de efectivos en el ISCIII a 31 de diciembre de 2016, incluyendo los contratos inferiores a seis meses, la distribución por sexos es en un porcentaje aproximado de 71,68 % de mujeres y 28,32 % de hombres.

Uno de los principales problemas en relación con la igualdad que acusa el ISCIII es el de albergar un reducido número de puestos directivos y predirectivos ocupados por mujeres. Esta situación debería ser objeto de vigilancia para determinar sus causas, presentes e

históricas, y poder actuar con las medidas correctoras precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad.

Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.

En el año 2016, se han solicitado y disfrutado permisos de paternidad y trece permisos de lactancia por trabajadores del ISCIII.

Como instrumento coadyuvante a la igualdad de oportunidades, los Pliegos de cláusulas administrativas de los contratos administrativos del ISCIII incorporan, en su caso, la valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo de igualdad en la empresa creado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Dentro del Programa Estatal de Promoción del talento y su empleabilidad, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y RETIC, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación. No obstante, al igual que en el caso anterior, no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.

En cuanto a la línea de proyectos de investigación, se incluyen las anteriormente mencionadas: "Salud reproductiva", "Violencia de género en el ámbito sanitario" y "Salud y género". Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la AES, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Española de Ciencia e Innovación.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de evaluación y concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy



positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

En concreto, los datos correspondientes a la AES 2016, en cuanto a la distribución por sexos, fueron los siguientes:

PROGRAMA	ACTUACIÓN	ADMITIDOS			FINANCIADOS		
		M	H	Total	M	H	Total
Promoción del talento y su empleabilidad	Contratos PFIS	175	82	257	20	7	27
	Contratos I-PFIS	16	10	26	8	5	13
	FGIN	10	7	17	5	3	8
	Río Hortega	131	63	194	27	21	48
	Gestores IIs	5	1	6	3	0	3
	Miguel Servet I	106	47	153	18	4	22
	Miguel Servet II	21	28	49	19	27	46
	Sara Borrell	122	38	160	24	6	30
	Juan Rodés	24	8	32	17	4	21
	Intensificación	42	115	157	12	51	63
	BAE	15	14	29	10	10	20
	Movilidad AES	31	10	41	26	9	35
	<b>Total</b>	<b>698</b>	<b>423</b>	<b>1.121</b>	<b>189</b>	<b>147</b>	<b>336</b>
Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia	Pr. Integrados de Excelencia	2	25	27	1	9	10
	Pr. Investigación en Salud	754	977	1.731	251	385	636
	Pr. Desarrollo Tecnológico	38	87	125	6	21	27
	Acciones Complementarias	24	63	87	7	25	32
	Redes	62	231	293	62	231	293
	CIBER	44	176	220	12	100	112
	<b>Total</b>	<b>924</b>	<b>1.559</b>	<b>2.483</b>	<b>339</b>	<b>771</b>	<b>1110</b>

En el caso de las actuaciones insertas en el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, los datos se corresponden al perfil de Investigador Principal.

Por lo que se refiere a la composición de las diferentes Comisiones que participaron en la evaluación de la AES 2016, los datos fueron los siguientes:

- La composición de las diferentes Comisiones de Selección, reguladas y nombradas expresamente en la Resolución de convocatoria, cumplió la paridad 50 % - 50 %.

- La participación de expertos y miembros adscritos a las CTE-ISCI III el año 2016 fue la siguiente:
  1. CTE-ISCI III para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de: 44,83 % y de hombres del 55,17 %
  2. CTE-ISCI III para evaluación de actuaciones del Programa Estatal de Fomento de la Investigación científica y de Excelencia: en cómputo global, el porcentaje de mujeres fue de: 41,67 % y de hombres del 58,33 %.
    - a) Siendo para el Programa Estatal de Generación del Conocimiento: en cómputo global, el porcentaje de mujeres de 41,89 % y de hombres de 58,11 %.
    - b) Siendo para el Programa Estatal de Fortalecimiento Institucional: en cómputo global, el porcentaje de mujeres de 40 % y de hombres de 60 %.

### Previsión de resultados

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2017 que presenta el ISCI III 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 ISCI III integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

No obstante, en la disposición de los créditos contenidos en el estado de gastos, como se ha expuesto en el contenido de este informe, y dentro del cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los objetivos que tiene encomendados, el organismo ofrece información a sus trabajadoras y trabajadores sobre los derechos derivados del principio de igualdad, del mismo modo ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo ofertados; si bien es necesario estudiar los motivos por los que las carreras de las mujeres se quedan en suspenso y no acceden por lo general a los niveles superiores; el ISCI III facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la formación profesional; y promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Estas actuaciones del organismo tienen por objeto, en el ámbito de sus competencias, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, velando por la eliminación de criterios discriminatorios.

En cuanto a las ayudas incluidas en la AES se conceden a través de convocatoria pública, con independencia de la distribución por sexos. No obstante, se puede prever un aumento de la participación femenina motivado por las medidas adoptadas considerando las necesidades de conciliación de la vida personal, profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materias relacionadas con la salud de la mujer motivado por la priorización de las líneas de investigación que la tienen por objeto.

**PROGRAMA 467D:** Investigación y experimentación agraria**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, en adelante INIA, es un organismo público de investigación reconocido y regulado por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con carácter de organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. El Estatuto del INIA fue aprobado por Real Decreto 1951/2000, de 1 de diciembre y modificado por Real Decreto 143/2003, de 7 de febrero, por el Real Decreto 718/2010, de 28 de mayo y por Real Decreto 495/2010, de 30 de abril. Desarrolla tres actividades fundamentales:

Gestionar y ejecutar proyectos de investigación científica materia agraria y alimentaria y promover la transferencia tecnológica. Como OPI sectorial destaca su especialización en la I+D+i agroalimentaria, especialmente en las áreas de producción y protección agraria, producción y sanidad animal, forestal, seguridad y calidad de los alimentos y medio ambiente. Trabaja para resolver los retos actuales o futuros del sector agroalimentario español y promover la aplicación de ese conocimiento y su transformación en innovación, desarrollando proyectos de investigación, colaborando con empresas y sectores a través de contratos y ejecutando encomiendas de gestión. Para ello apuesta por el desarrollo de nuevas líneas de investigación orientadas a las nuevas políticas que emanan de la Unión Europea y del Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, centradas en la sostenibilidad de los sistemas productivos, eficiencia en el uso de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y el mantenimiento de la biodiversidad, la economía circular y la bioeconomía.

Promover la cooperación y coordinación de la investigación agraria y alimentaria, en particular con las CC. AA., a través de la Comisión Coordinadora de Investigación Agraria, para resolver retos actuales o futuros del sector agroalimentario español, promover la colaboración entre grupos de investigación de todas las instituciones españolas generadoras de conocimiento y facilitar la aplicación de ese conocimiento. Este ejercicio se realiza a través de la identificación de los retos del sector agroalimentario español, con las administraciones, asociaciones u organizaciones del propio sector, junto con labores de prospectiva científica y facilitando la colaboración público-pública y público-privada para la generación de conocimiento orientado a los retos, a través de foros, estrategias y acciones sectoriales, y su transferencia a los usuarios finales.

Representar a España en organismos de carácter científico y tecnológico en materia de investigación agraria y alimentaria e impulsar la cooperación nacional e internacional, con el objetivo de cooperar en la generación de conocimiento: desarrollar proyectos conjuntos dirigidos a nuestros retos, captar fondos internacionales para financiar investigación cooperativa y promover la cooperación al desarrollo a través del sector agroalimentario.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación
	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

### Identificación de actuaciones previstas

Se pretende mantener la línea actual de actuación ya que en el presente programa el papel de la mujer en la investigación española ya está equiparado al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realicen.

## C) Análisis de Impacto de Género

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

Con el objetivo de medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA, se establecieron indicadores para los tipos de actuaciones o modalidades de participación que estaban establecidas en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta.

Estos indicadores se calculaban en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas, siendo estos:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de investigadores participantes en ese tipo de actuación, expresado en tanto por cien.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes

Los resultados obtenidos en el INIA devolvieron unos resultados sin diferencias significativas, arrojando una participación del 55 % de hombres y 45 % de mujeres, por lo que no se previó emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género en las convocatorias.

Las actuaciones se centraron en la composición de las Comisiones de Evaluación que eran mayoritariamente femeninas.

#### Previsión de resultados

Una vez considerada la composición de las Comisiones de Evaluación se espera alcanzar una participación paritaria, fijando como objetivo que no se superen en 5 puntos la diferencia porcentual en la composición de hombres y mujeres en dichas comisiones.

**PROGRAMA 467E:** Investigación oceanográfica y pesquera

**CENTRO GESTOR:** Instituto Español de Oceanografía

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

La Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de 1 de junio de 2011 establece los Planes de Investigación Científica y Técnica y de Innovación como esenciales para el desarrollo por la Administración General del Estado de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación. Corresponde a los Planes Estatales de Ciencia y Tecnología y de Innovación el desarrollo y financiación, por parte de la Administración General del Estado, de las actuaciones contenidas en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020.

El Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016 permite afrontar de forma simultánea y continua el diseño de las actuaciones destinadas al fomento y coordinación del proceso de I+D+i, que comprende desde la generación de las ideas hasta su incorporación al mercado en forma de nuevos productos y/o procesos.

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación para el período 2013-2016. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 47 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La actividad investigadora propia de este programa 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El Instituto Español de Oceanografía es el único Organismo de implantación nacional cuyas actividades de I+D+i están dirigidas exclusivamente al ámbito marino, llevando a cabo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 2/ Objetivo 2	54	Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal, empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes
	57	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Eje 4/ Objetivo 1	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 4	211	Incorporación en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones de contenidos específicos sobre como promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

#### Identificación de actuaciones previstas

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, se informa que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección se ajusta a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Se lleva a cabo el respeto escrupuloso de estos principios, tanto en el marco del personal del organismo, como en cuanto que en su composición participa personal de fuera del IEO.

Asimismo, se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional, así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

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

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

La estructura de género de todo el personal (incluido el personal laboral temporal) perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:

<b>ESTRUCTURA DE GÉNERO DEL PERSONAL DEL IEO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Personal Investigador	97	83
Apoyo a la investigación	130	146
Gestión I+D	44	49
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>278</b>

En porcentaje, en el año 2016 la población femenina representa un 51 % frente a un 49 % de la masculina, lo que supone, por primera vez, un ligero número de mujeres en comparación con el de hombres. Sin embargo la relación de mujeres en puestos directivos (de Nivel 27 al 30) durante 2016 ha sido de 6 mujeres, una más que en el 2015, (15,79 %) frente a 30 hombres (84,21 %).

Respecto al año 2016, podemos decir que la tendencia se mantiene en las tareas de gestión, con una mayoría de mujeres, pero es una tendencia menos marcada. En las tareas de investigación hay una disminución de varones y de mujeres (8 varones menos y 12 mujeres menos respecto del año 2014). Por otro lado, en tareas de apoyo, ha

disminuido considerablemente el número de mujeres, de 157 en 2014 a 146 en 2016 y el número de hombres ha disminuido todavía más, de 156 a 130.

Por tanto, y en su conjunto, los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose, cada año más, a una mayor paridad.

En la plantilla de laborales temporales se encuentran casi el doble de mujeres (45) que de hombres (27), lo que pone de manifiesto la situación de mayor precariedad de las mujeres en el empleo en el IEO.

Y analizando el colectivo del personal funcionario, se observa un mayor número de funcionarios hombres (214), que de funcionarias mujeres (195), que se distribuyen por Subgrupos de Clasificación en los que el número de las mujeres solo supera al de los hombres en los Subgrupos más bajos, o sea, en el C1 y en el C2.

En la plantilla del personal laboral fijo los hombres (19) superan a las mujeres (11), y existe paridad en cuanto a la distribución por Grupos Profesionales, excepto en el Grupo 3 que cuenta con 2 mujeres y 8 hombres. En el Grupo 1 hay una mujer y ningún hombre, y en el Grupo 5 un hombre y ninguna mujer.

En el colectivo de personal laboral fuera de Convenio con el que cuenta el IEO, (Subprogramas Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Técnicos de Apoyo MINECO...), del Grupo Profesional 1, 16 son mujeres y 7 son hombres, y del Grupo Profesional 3, 11 son mujeres y 4 son hombres, observándose aquí una mayoría clara de mujeres (27 mujeres y 11 hombres).

#### Previsión de resultados

Se mantendrá, que la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como de los Órganos de Selección se ajuste a los principios de equilibrio y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias y reducciones de jornada concedidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral y profesional. Así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del Instituto.

Desde esta perspectiva se espera para el futuro, una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de mujeres.

El objetivo fundamental ha sido incorporar a un mayor número de mujeres en el acceso a los puestos directivos (más de nivel 27) ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit, desde la perspectiva de género, en el IEO, y se ha conseguido con la incorporación durante 2016 de una Directora Nivel 29 al Centro Oceanográfico de Baleares.

Otro objetivo sigue siendo la incorporación de investigadoras, ya que no hay un equilibrio entre mujeres y hombres.

Se espera por tanto, que continúe la tendencia actual detectada, con el fin de alcanzar un equilibrio entre mujeres y hombres en un breve horizonte temporal.



**PROGRAMA 467F:** Investigación geológico-minera y medioambiental

**CENTRO GESTOR:** Instituto Geológico y Minero de España

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

La actividad del Instituto Geológico y Minero de España (IGME) se enmarca en el Programa Presupuestario 467F de Investigación Geológico-Minera y Medioambiental, dentro del Programa 467 de Investigación y Desarrollo en otros sectores. El IGME tiene como misión *“proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”*.

Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes:

- a) Cartografía geocientífica.
- b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- c) Hidrogeología y calidad ambiental.
- d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO<sub>2</sub>.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- g) Sistemas de información geocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación o proyectos técnicos mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación, así como resto de administraciones.

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

### Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	192	Velar por el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género, como una dimensión transversal, en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación.
	193	Apoyo de actividades complementarias a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género (congresos, seminarios, jornadas...).
	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en cuanto a la composición equilibrada de los órganos, consejos y comités regulados en la misma, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

### Identificación de actuaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Impartir cursos sobre igualdad de oportunidades.
- El IGME ha elaborado, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la Disposición Adicional 13ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tiene en

cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas.

- Evitando los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.
- Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (IGME).
- Desagregación por sexo de los resultados de investigación en el IGME.
- Planificación de elaboración de indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación en el IGME.

### C) Análisis de Impacto de Género

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

En el 2013, el IGME realizó un Diagnóstico de Situación sobre paridad de género. En dicho Diagnóstico se ponía de manifiesto un comportamiento inveterado en el Organismo. Así, el IGME partía tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo debido a:

- Las Áreas del IGME, por su naturaleza de Organismo Público de Investigación, eran eminentemente técnicas o científicas. Hasta fecha reciente, era mayoritaria la población masculina en las titulaciones técnicas o científicas, especialmente en las Ingenierías y carreras técnicas. Hasta los años 80 esto podía explicar la escasa presencia de mujeres en el IGME. Sin embargo, en el momento actual, la titulación mayoritaria en el Organismo es la de Licenciado/a en Geología, titulación en la que ya en esa época, comenzó a equipararse el número de mujeres y de hombres que finalizaban dichos estudios. En la primera década del 2000 hubo una incorporación importante de efectivos a la plantilla de funcionarios, pero a pesar de ello, sigue teniendo mayor peso el personal más próximo a la jubilación.
- La edad media global en el IGME es de 50 años, en ambos sexos. Es precisamente en el grupo A1 de funcionarios en donde se acusa una mayor diferencia. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada, existiendo mayor número de mujeres que de hombres. También se observa una diferencia considerable en relación al personal laboral.

PROMEDIO EDAD					
PERSONAL	2012	2013	2014	2015	2016
Funcionarios	49,17	49,79	51,29	50,29	49,74
Laborales fijos	52,49	52,79	53,55	52,55	52,02
Laborales temporales	35,83	38,63	42,21	41,21	37,75

En este sentido, la propia Dirección del IGME ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del reciente Plan de Igualdad del Organismo es paliar la discriminación que pueda existir.

En suma, de todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, pero esto habrá de producirse a medio plazo.

Los datos desagregados por sexo en los diferentes tipos de personal son:

<b>PERSONAL A 31/12/2016</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Licenciados, doctores y técnicos especialistas	140	85	225	57,84
Personal de apoyo a la investigación	43	49	92	23,65
Personal de Administración y servicios	38	34	72	15,51
Personal fijo	193	141	334	85,86
Personal temporal	28	27	55	14,14
<b>TOTAL</b>	<b>442</b>	<b>336</b>	<b>389</b>	<b>100</b>

En cualquier caso, existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también en lo que respecta a la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Además el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promueve, de acuerdo con su Plan de Igualdad y con su Plan Estratégico, la igualdad y la corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia. Por todo lo expuesto, el IGME está introduciendo en los Pliegos de Contratación Administrativa, medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres, propugnada por la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, tales como la prohibición de contratar cuando las empresas hayan sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad.

#### Previsión de resultados

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+i o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de la categoría y los conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres. El número de personas de distintos sexos que puedan beneficiarse de este programa presupuestario vendrá determinado únicamente por los criterios objetivos que permitan obtener y participar en los proyectos o convenios.

**PROGRAMA 467H:** Investigación energética, medioambiental y tecnológica**CENTRO GESTOR:** Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) contribuye al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 1	198	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley, en cuanto a la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	199	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
	200	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
	201	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

## Identificación de actuaciones previstas

### Medida 198

- Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres y hombre en los órganos de decisión y representación del Organismo, mediante una mejora en el acceso de las mujeres a los puestos en dichos órganos.
- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos.
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
- Se promoverá la paridad en todas las comisiones y comités externos en los que participe el CIEMAT.

### Medida 199

- Se promoverá que los equipos de investigación integren la perspectiva de género en los proyectos que propongan.
- Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Se creará una comisión paritaria que evalúe e informe los proyectos de investigación desde la perspectiva de género.
- Se fomentará la perspectiva de género en los proyectos de másteres y doctorados.

### Medida 200

- Se publicará la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género.
- Se divulgarán los resultados del sesgo en la investigación.
- Se promoverá que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT.
- Se analizarán las estadísticas retributivas (complemento específico, productividad, niveles) del personal investigador y de apoyo a la investigación, para eliminar o prevenir discriminaciones por razón de género.
- Se elaborarán indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación.

### Medida 201

- Se velará para que la composición de las comisiones de evaluación sea siempre paritaria.
- Se establecerán requisitos de selección precisos y bien definidos.

- Se establecerán criterios de excelencia.
- Se publicitarán los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación.
- Se estudiará la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de mujeres no disminuyan.

#### Medida 208

- Se propiciará la formación del personal directivo, jefes de proyectos, investigadores, evaluadores y tutores en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección / evaluación.
- Se propondrán cursos para realizar estudios y análisis que eviten el sesgo en la selección de temas de investigación y formación.
- Se propondrán cursos de liderazgo entre mujeres científicas y técnicas.
- Se estudiará y analizará la oferta formativa interna y externa del Organismo, para mejorar la participación de mujeres dentro de las líneas de investigación del CIEMAT.

#### Medida 209

- Se dará mayor visibilidad y publicidad al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet del CIEMAT.
- Se creará en la intranet un apartado sobre la igualdad.
- Se creará un foro sobre igualdad.

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

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

Indicadores:

Se ha clasificado al personal del CIEMAT con los siguientes indicadores para la obtención de los resultados:

- Titulaciones universitarias.
- Clases de personal (funcionarios, laborales y becarios).
- Grupos A1 y categorías laborales equivalentes según la titulación exigida para su ingreso en la Administración Pública y resto de grupos y categorías.
- Personal dedicado a las actividades de investigación y apoyo, por grupos funcionariales y categorías laborales.

## Diagnóstico:

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.326 personas, de ellas, 857 son titulados universitarios, de los cuales 349 son mujeres, lo que supone un 40,72 %.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

- Funcionarios subgrupo A1: 56,58 % hombres / 42,42 % mujeres.
- Funcionarios resto grupos: 60,46 % hombres / 39,54 % mujeres.
- Laborales Titulados Superiores: 57,52 % hombres / 42,48 % mujeres.
- Laborales resto grupos: 60 % hombres / 40 % mujeres.
- Becarios/as: 66,13 % hombres / 33,87 % mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Funcionariado:
  - Subgrupo A1: 58,77 % hombres / 41,23 % mujeres.
  - Resto grupos: 65,97 % hombres 34,03 % mujeres.
- Laborales:
  - Titulados Superiores: 59,22 % hombres / 40,78 % mujeres.
  - Resto categorías: 60,56 % hombres / 39,44 % mujeres.

## Previsión de resultados

### Medida 198

- Órganos y comisiones paritarias del Organismos

### Medida199

Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación.

- Situación de la mujer investigadora dentro de la física (proyecto GENERA – Horizonte 2020). Este proyecto no pudo abordarlo el CIEMAT, por lo que no hay datos al respecto.

### Medida 200

- Estadísticas desagregadas por sexo:
  - Sesgos en la investigación



- Diferencias retributivas
- Presencia de mujeres en los proyectos

Medida 201

- Composición paritaria en los órganos de selección y evaluación de los investigadores y eliminación criterios en contra de igualdad de oportunidades

Medida 208

- Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual
- Formación directivos igualdad oportunidades

Medida 209

- Eliminación del lenguaje sexista.
- Visibilidad de la mujer investigadora.

**PROGRAMA 923C:** Elaboración y difusión estadística.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Estadística.

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

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

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

Por lo tanto, los objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable "sexo".

#### Identificación de actuaciones previstas

Para el año 2017 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

- 1ª Actuación: Incorporación de la variable "género" en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.
- 2ª Actuación: Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

El INE, elabora la publicación "**Mujeres y hombres en España**", que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Tiene una actualización continua, incorporando en los distintos capítulos los últimos datos que se incorporan en esta publicación.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

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

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

El INE es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de las perspectivas de género en las políticas públicas.

A continuación se relacionan las operaciones estadísticas en las que se incorpora la variable "género" y sus resultados están o van a estar publicados este año en la página web del Instituto.

La actualización de sus datos se efectúa de acuerdo a la periodicidad en la realización de cada encuesta, estando prevista la incorporación de la variable "género" de manera permanente.

#### **Padrón. Población por municipios**

##### **Población de municipios y unidades poblacionales**

Cifras Oficiales de Población de los Municipios Españoles: Revisión del Padrón

Municipal

Nomenclátor: Población del Padrón Continuo por Unidad Poblacional

Estadística del Padrón Continuo

### **Altas y bajas en el Padrón por variación residencial**

Estadística de Variaciones Residenciales

### **Espanoles residentes en el extranjero**

Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE): explotación estadística

### **Cifras de población y Censos demográficos**

#### **Cifras de población**

Cifras de población

Estimaciones intercensales de población

Encuesta continua de hogares

#### **Proyecciones de población y hogares**

Proyecciones de población

Proyecciones de hogares

#### **Censos de Población y Viviendas**

Censo de Población y Viviendas 2011

Censo de Población y Viviendas 2001

Censo de Población y Viviendas 1991

Censo de Población 1981

Censos de Población del período 1857-1970

Series históricas de población 1900-1995

Alteraciones de los municipios en los Censos de Población desde 1842

### **Fenómenos demográficos**

#### **Movimiento natural de población**

Estadística de matrimonios

Estadística de nacimientos

Estadística de defunciones

## **Migraciones**

Estadística de Migraciones

## **Análisis y estudios demográficos**

Indicadores demográficos básicos

Tablas de mortalidad

Encuesta nacional de inmigrantes 2007

Encuesta de fecundidad 1999

## **Educación**

Estadística de enseñanza universitaria

Pruebas de acceso a la universidad

Estadística de financiación y gastos de la enseñanza privada

Encuesta sobre gasto de los hogares en educación

Encuesta de transición educativo formativa e inserción laboral

Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de Aprendizaje.

Enseñanzas anteriores a la universidad

Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios

Encuesta de movilidad internacional de estudiantes

## **Salud**

Encuesta de morbilidad hospitalaria

Defunciones según la causa de muerte

Profesionales sanitarios colegiados

Encuesta nacional de salud

Encuesta europea de salud en España

Encuestas sobre discapacidades

Encuesta de salud y hábitos sexuales

Encuesta de integración social y salud

### **Seguridad y Justicia**

Estadística de los Juzgados de Paz  
Estadística de condenados: Adultos  
Estadística de condenados: Menores  
Estadísticas del suicidio en España  
Estadística de nulidades, separaciones y divorcios  
Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género

### **Nivel, calidad y condiciones de vida**

Encuesta de presupuestos familiares  
Encuesta de condiciones de vida  
Encuesta de empleo del tiempo  
Panel de hogares de la Unión Europea  
Encuesta continua de presupuestos familiares  
Encuesta sobre las personas sin hogar  
Indicadores de calidad de vida

### **Mercado laboral**

Encuesta de población activa  
Estadística de flujos de la población activa  
Proyecciones de tasas de actividad  
El empleo de las personas con discapacidad  
El salario de las personas con discapacidad  
Encuesta de salarios en la industria y los servicios  
Encuesta de estructura salarial  
Encuesta de movilidad geográfica y laboral  
Índice de Precios del Trabajo

### **Análisis sociales**

Indicadores sociales  
Análisis de la renta y el gasto de los hogares

## **Procesos electorales**

Actuaciones de la Oficina del Censo Electoral

## **Investigación y desarrollo tecnológico**

Estadística sobre actividades de I+D

Estadística sobre el uso de Biotecnología

Indicadores de alta tecnología

Encuesta de recursos humanos en Ciencia y Tecnología

## **Nuevas tecnologías de la información y la comunicación**

Encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de la información y comunicación en los hogares

## **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**

Censo Agrario

Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas

## **Encuestas globales del sector servicios**

Encuesta anual de servicios

Encuesta anual de comercio

Encuesta de comercio al por menor

Encuesta de comercio al por mayor

## **Transporte y actividades conexas, comunicaciones**

Servicios postales y de telecomunicaciones

## **Hostelería y turismo**

Encuesta de ocupación hotelera

Encuesta de ocupación en campings

Encuesta de ocupación en apartamentos turísticos

Encuesta de ocupación en alojamientos de turismo rural

Encuesta de ocupación en albergues

Encuesta de Turismo de Residentes (antiguo FAMILITUR)

Encuesta sobre la estructura de las empresas hoteleras

Encuesta sobre la estructura de empresas de agencias de viajes

**Otros servicios empresariales, personales y comunitarios**

Encuesta de servicios audiovisuales

Encuesta de servicios técnicos

Encuesta de servicios personales

Encuesta de servicios informáticos

Encuesta de servicios industriales de limpieza

NOTA: El número de operaciones estadísticas del INE que tienen datos por género son 92 de un total de 155 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas.

En el apartado Inebase Historia se cuenta con una serie de publicaciones desde los siglos XVII al XIX en las cuales también se consideraba la variable género.

**Previsión de resultados**

La existencia de estadísticas, incluyendo la variable “género” permitirá un mejor diagnóstico de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos de la sociedad, facilitando, así, el desarrollo de políticas que permitan acortar las desigualdades por razón de género. Para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se ha considerado oportuno establecer los siguientes.

**Indicadores:**

- Número de encuestas y estadísticas que incorporan la variable “género”.  
Para 2017 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.
- Número de publicaciones del INE.  
Para 2017 se van a mantener las mismas publicaciones periódicas que en 2016.

El INE cuenta con un portal divulgativo, llamado Explica, cuyo objetivo es ayudar a entender algunos conceptos básicos que se manejan en el trabajo estadístico y la actividad que realiza el INE. De esta forma se trata de incrementar la cultura estadística en la sociedad y se favorece el buen uso de la información estadística. En este portal existe una sección dedicada a videos didácticos. En 2016 se preparó un video sobre el concepto “Brecha de género”, con el fin de explicar este concepto de una forma sencilla. También existen otros videos, como el de Esperanza de vida o el de Pirámides de población, en los que trata el tema del género.

**PROGRAMA 923P:** Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con la Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas. Promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

**B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

Medidas del PEIO 2014-2016

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
Eje 6/ Objetivo 6	166	Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

Identificación de realizaciones previstas

Para 2017 están previstas las siguientes actuaciones generales de la Dirección General:

- Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
- Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.



- Gestión de los Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos y Fondos de Capacitación.
- Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los nombramientos en los distintos puestos en las Instituciones Financieras Internacionales se intenta respetar el principio de una presencia equilibrada de mujeres y hombres pero siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional exigida por el puesto. Normalmente es significativa la presencia de mujeres en los puestos de Sillas o asimilados en las Instituciones. Las fluctuaciones en la relación entre hombres y mujeres responden principalmente a los perfiles exigidos para los puestos.

#### Previsión de resultados

En 2017 se intentará respetar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, si se produjera la convocatoria de alguna plaza, siempre teniendo en cuenta la cualificación profesional de los candidatos.

*Número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales:*

En el momento actual, existen 11 representantes en estos organismos de los cuales 2 son mujeres, lo que implica una participación femenina de un 18.2 %.

**PROGRAMA 923Q:** Dirección y Servicios Generales de Economía, Industria y Competitividad

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa de gasto incluye de una parte la dirección y el impulso de todas las políticas públicas y planes desarrollados por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, y de otra parte, la prestación de asistencia a los órganos superiores y directivos del departamento, incorporando las actividades generales de carácter horizontal que se realizan para alcanzar los objetivos de las actuaciones finalistas de este departamento.

Se incluyen todas las actividades de aquellos centros directivos de la Subsecretaría del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad que realizan funciones de apoyo o cobertura a la alta dirección, o bien desempeñan servicios de carácter general e indispensable para el cumplimiento de los objetivos de este departamento.

Entre sus acciones, pueden señalarse:

*Formación.* En la planificación de las acciones formativas se ha tenido en cuenta: La utilización de las nuevas tecnologías a través de cursos on-line. Favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Posibilitar el desarrollo y la promoción profesional.

*Acción social.* Entendida como un instrumento para favorecer la equidad y con atención especial a los colectivos en situación necesidad. Se desarrolla a través de diversos tipos de ayudas:

*Situaciones de violencia de género.*

Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Para la consecución de este objetivo, el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad mantiene escuelas de educación infantil para los hijos de sus empleados en algunas de las sedes del departamento.

*Gestión de medios materiales y técnicos.* En relación con los medios informáticos: Desarrollar los servicios y contenidos de la intranet.

Llevar a cabo el soporte técnico y el mantenimiento de la infraestructura de la página web del ministerio y de los servicios web que ofrece a los ciudadanos.

*Gestión de recursos humanos.* Convocatoria de plazas derivadas de ofertas de empleo y provisión de puestos de trabajo.

## **B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

### Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 1/ Objetivo 5	29	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad
Eje 2/ Objetivo 2	51	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación
Eje 4/ Objetivo 1	79	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento
	80	Detección de las posibles dificultades existentes para identificar, en su caso, medidas que permitan promover una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de altos cargos de la AGE.
Eje 7/ Objetivo 3	208	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado
	209	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico

EJE/OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Eje 7/ Objetivo 6	222	Desarrollo de actuaciones para difundir las competencias y actividades desarrolladas por las unidades de igualdad y observatorios, dentro de los propios departamentos ministeriales

#### Identificación de actuaciones previstas

- Fomentar la difusión de contenidos de igualdad de oportunidades a través de la intranet de MINECO (medidas 29 y 222).
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y decisión política, órganos de gestión y comisiones del Departamento, realizando un seguimiento estadístico de dicha participación (medidas 79 y 80).
- Desarrollo de medidas que faciliten la conciliación y la corresponsabilidad en el personal del Departamento (medidas 29 y 51).
- Fomentar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas de MINECO (medidas 208 y 209).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Subsecretaría del MINECO viene sistemáticamente trabajando en todas estas materias desde hace varios años:

- Se revisó en el año 2013 la Relación de Puestos de Trabajo para eliminar cualquier descripción sexista de los puestos de trabajo.
- Se hace un seguimiento constante en la composición de los tribunales de oposiciones para mantener un equilibrio de género en su designación.
- Se realizan cursos de formación en materia de Igualdad.
- Se mantiene la Escuela Infantil del complejo de Cuzco en colaboración con los Ministerios de Energía, Turismo y Agenda Digital y con el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para promover la conciliación familiar.
- Se procura facilitar los permisos de paternidad, promocionándolos en la medida de lo posible.
- Se ha abierto un canal de Igualdad, en el año 2014, en la intranet del Ministerio.

La cuantificación de todos estos datos queda reflejada en los seguimientos que con regularidad se llevan a cabo en el PEIO y el Plan de Igualdad de la AGE.

#### Previsión de resultados

Seguir profundizado en todas estas actividades:

- Mantener el lenguaje no sexista en la Relación de Puestos de Trabajo.
- Seguir con la vigilancia en la composición de los tribunales tanto en el Ministerio como en los organismos dependientes del Departamento.
- Impulsar la no discriminación por razones de género en la designación de puestos de trabajo.
- Impulsar la vigilancia de la no existencia de acoso laboral y sexual.
- Ampliar el número de cursos de formación en materia de Igualdad, tanto en los contenidos como en la asistencia de funcionarias, funcionarios, personal laboral y directivos, tanto en el Ministerio como en sus organismos dependientes.
- Mejorar la calidad de estos cursos haciéndolos más didácticos y con contenidos más atractivos.
- Mantener en funcionamiento la Escuela Infantil en el complejo de Cuzco.
- Ampliar y profundizar el contenido del Canal de Igualdad en la Intranet, y analizar la posibilidad de extender parte de su contenido a la web de Internet del Ministerio.

**PROGRAMA 931M:** Previsión y política económica

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Económica

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del programa radica en tener un conocimiento profundo de la economía española y de su estructura que permita la adopción de medidas de política económica, así como de regulación y políticas sectoriales.

La gestión del programa de la Dirección General de Política Económica es compartida con otros centros gestores.

#### **B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades**

Medidas del PEIO 2014-2016

<b>EJE/OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>LITERAL DE LA MEDIDA</b>
Eje 4/ Objetivo 2	83	Elaboración de un informe periódico que analice la composición y evolución de los Consejos de Administración de las empresas con participación pública mayoritaria, así como de las empresas cotizadas y de aquella incluidas en el artículo 75 de la LOIEMH, y su evolución
Eje 7/ Objetivo 2	203	Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, así como los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial

El objetivo de este programa desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres consiste en obtener datos cuantitativos económicos desagregados por sexo.

#### Identificación de actuaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2017, en relación con los objetivos mencionados, son:

- Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por su coherencia y coordinación con las políticas sectoriales.
- Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo, el sistema de protección social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.
- Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en los colectivos de hombres y mujeres.

#### Previsión de resultados

Dado que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamentalmente a través de las propuestas presentadas por otros Departamentos ministeriales, con estudios y documentación desagregada en función de lo que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental es conseguir que a los mismos se acompañe un estudio económico desagregado por sexos, señalando el correspondiente impacto.



#### **4. CONCLUSIONES**

El Informe de impacto de género que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 es la novena edición de este tipo de documento y refleja en su contenido que la transversalidad de género está presente en las políticas públicas.

En aras de mantener la continuidad formal de estos informes y su vinculación con los objetivos y medidas de ejecución prioritaria establecidos por el Gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha mantenido la referencia concreta de cada uno de los programas presupuestarios analizados con las medidas del PEIO 2014-2016 a cuya ejecución se vinculan.

Con ello se profundiza en el proceso iniciado el ejercicio anterior, que implica el análisis de los presupuestos públicos desde la perspectiva de su contribución al cumplimiento de objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su vinculación con los instrumentos de planificación en esta materia y con las medidas concretas que en ellos se establecen para un período determinado.

Esta tarea ha sido llevada a cabo de manera minuciosa por los centros directivos que gestionan los programas presupuestarios, con el asesoramiento y colaboración de las unidades de igualdad y las oficinas presupuestarias de los ministerios, lo que ha hecho posible que el grupo de trabajo constituido en cumplimiento de la Orden HFP/114/2017, del Ministro de Hacienda y Función Pública haya procedido a la redacción final de un informe coherente, accesible, manejable y didáctico.

